

Ref.

# Arbetsdomstolen

Betänkande av AD-utredningen

**Ur KB:s samlingar**

Digitaliserad år 2014



**SOU** 1988:30

Ref.

# Arbetsdomstolen

Betänkande av AD-utredningen

**SOU** 1988:30





Statens offentliga utredningar  
1988:30  
Arbetsmarknadsdepartementet

# Arbetsdomstolen

Betänkande av AD-utredningen  
Stockholm 1988

Beställningsadress:  
Allmänna Förlaget  
Kundtjänst  
106 47 STOCKHOLM  
Tel: 08/739 96 30  
Informationsbokhandeln  
Malmtorgsgatan 5

Beställare som är berättigade till remisseexemplar eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor

SOU-förrådet

103 33 STOCKHOLM

Tel: 08/763 23 20 Telefontid 8<sup>10</sup> - 12<sup>00</sup> (externt och internt)

08/763 10 05 12<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup> (endast internt)

REGERINGSKANSLIETS  
OFFSETCENTRAL  
Stockholm 1988

ISBN 91-38-10175-0  
ISSN 0375-250X

Till

Statsrådet och chefen för  
arbetsmarknadsdepartementet

Genom beslut den 19 februari 1987 bemyndigade regeringen statsrådet Anna-Greta Leijon att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över reglerna för rättegången i arbetstvister.

Med stöd av detta bemyndigande tillkallades den 19 februari 1987 som särskild utredare numera justitiekanslern Hans Stark. Att som sakkunniga biträda utredaren förordnades förbundsjuristen Kerstin Gustafsson, TCO, juristen Lars Sundberg, LO, f.d. direktören Carl Erik Vos, SAF, och sektionschefen Ylva Drevhammar, landstingsförbundet. Att som experter biträda utredaren förordnades numera departementsrådet i försvarsdepartementet Ann-Louise Eksborg och sekreteraren i AD hovrättsfiskalen Marianne Holmberg. Genom beslut den 19 februari 1987 förordnades numera hovrättsassessorn Annika Lundius att vara sekreterare i utredningen. Anne Baxter har varit utredningens assistent.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet (SOU 1988:30) Arbetsdomstolen.

AD-utredningen har härmed slutfört sitt uppdrag.

Stockholm i juni 1988

Hans Stark

/Annika Lundius



## INNEHÅLL

FÖRKORTNINGAR .....	9
SAMMANFATTNING .....	11
FÖRFATTNINGSFÖRSLAG .....	19
Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister .....	19
Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .....	41
Förslag till lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning .....	43
Förslag till lag om ändring i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagarare uppfinningar .....	45
Förslag till lag om ändring i jordabalken .....	47
Förslag till förordning om ändring i förordningen (1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen .....	49
1 UTREDNINGENS UPPDRAG OCH ARBETE .....	53
2 KORT HISTORIK, NUVARANDE ORDNING OCH TIDIGARE REFORMARBETEN .....	55
2.1 Inledning .....	55
2.2 Historik .....	56



2.3	Nuvarande ordning .....	57
2.3.1	LRA:s tillämpningsområde .....	57
2.3.2	Fördelningen av mål mellan tingsrätt och AD ..	60
2.3.3	Reglerna om AD:s sammansättning .....	65
2.4	Tidigare reformarbeten .....	67
3	BEHOVET AV EN REFORM .....	73
4	ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN .....	81
4.1	Inledning .....	81
4.2	Åtgärder för att begränsa måltillströmningen .....	83
4.2.1	Inledande synpunkter .....	83
4.2.2	En begränsning av LRA:s tillämpningsområde ...	85
4.2.3	En begränsning av rätten till överprövning i AD	89
4.2.4	En begränsning av AD:s behörighet att pröva mål som första domstol .....	95
4.2.5	Besvärsmål utan arbetsrättsligt inslag överförs till prövning i allmän domstol .....	100
4.3	Andra åtgärder för att förenkla AD:s arbete .....	104
4.4	En förstärkning av AD .....	107
4.4.1	Inledning .....	107
4.4.2	Behovet av och förutsättningarna för en för- stärkning av AD .....	108
4.4.3	Olika alternativ till en förstärkning av AD ..	111
4.4.4	En utvidgning av AD med en fjärde ordförande och ändrade sammansättningsregler .....	113
4.5	Utrymmet för en utvidgning av AD:s behörighet till att överpröva beslut i lönegarantiärenden .....	118
4.6	Överväganden i samband med en teknisk översyn av LRA	120
4.6.1	Allmänna synpunkter .....	120
4.6.2	LRA och reformen av RB .....	121
4.6.3	AD:s handläggning av interimistiska yrkanden rörande parts bundenhet av fresplikt .....	126
5	KOSTNADSRÅGOR .....	131

6	SPECIALMOTIVERING .....	133
6.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister .....	133
6.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .....	149
6.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning .....	150
6.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar .....	150
6.5	Förslaget till lag om ändring i jordabalken .....	151
6.6	Förslaget till förordning om ändring i förordningen (1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen ....	151
Bilaga 1	Kommittédirektiv .....	153
Bilaga 2	Utredningens kartläggning av arbetstvister i TR och AD:s mål, avgöranden och handläggnings- former .....	161
Bilaga 3	Statistik i lönegarantiärenden .....	185



FÖRKORTNINGAR

AD Arbetsdomstolen

LRA Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

MBL Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

LOA Lagen (1976:600) om offentlig anställning

RB Rättegångsbalken

prop. proposition



## SAMMANFATTNING

Enligt våra direktiv skall den övergripande målsättningen för översynen av LRA:s regler vara att minska AD:s befattning med principiellt mindre viktiga mål så att domstolens särskilda sakkunskap tas till vara på ett ändamålsenligt sätt samt att AD:s arbete underlättas och förenklas.

Mot bakgrund av resultaten från en omfattande kartläggning av AD:s mål, handläggningsformer och avgöranden samt tingsrätternas avgöranden, mål och fullföljdsfrekvensen avseende arbetstvister har vi behandlat frågan om behovet av en reform av rättegångsordningen för arbetstvister i avsnitt 3. I denna del behandlar vi också AD:s roll som specialdomstol för arbetsmarknadens tvister samt förutsättningarna för att domstolen skall klara sina uppgifter och vilka utgångspunkter lagstiftaren vid utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen haft beträffande hur AD skall bedriva sin verksamhet. Vi har sedan vi klarlagt förutsättningarna för vårt arbete kunnat konstatera att det är nödvändigt att förbättra AD:s arbetssituation. Vi har funnit att detta i första hand bör ske genom att måltillströmningen begränsas. En sådan begränsning bör främst avse domstolens befattning med mål som från arbetsrättslig synpunkt eller av andra skäl är att betrakta som mindre viktiga.

### En begränsning av måltillströmningen

Vi har funnit att det finns tre sätt att begränsa tillströmningen av mål till AD. Grupper av mål kan undantas från LRA:s tillämpningsområde, rätten till överprövning i AD av mål som fullföljs från tingsrätt kan begränsas och grupper av mål som nu handläggs av AD i första instans kan föras över till prövning av tingsrätt med bibehållen rätt till fullföljd till AD

Vid övervägande av det första alternativet, som vi avhandlat i avsnitt 4.2.2, har vi funnit två grupper av mål vars arbetsrättsliga inslag är av underordnad betydelse, varför prövningen kan ske i annan ordning än enligt LRA:s bestämmelser. Detta gäller mål som rör tillämpningen av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar, s.k. uppfinnarmål, och mål om hyresvillkor vilka reglerats i kollektivavtal. I den förstnämnda gruppen av mål är det tekniska inslaget så väsentligt att dessa mål enligt vår uppfattning lämpligare prövas i den ordning som gäller för vissa patentmål vilka nu handläggs i en särskild sammansättning av Stockholms tingsrätt som första domstol. Hyresmålen har vi ansett i stället bör prövas i den ordning som gäller för sådana mål där hyresvillkoren inte reglerats i kollektivavtal. Den begränsning av måltillströmningen som man uppnår härigenom är dock marginell. Den är dock väl motiverad utifrån syftet att från AD:s prövning undanta mål som inte behöver domstolens särskilda sakkunskap.

På grund av att en mycket hög fullföljdsfrekvens kan konstateras under de senaste sex åren, över 70 procent, i arbetstvister som avgjorts av tingsrätt, har vi inte funnit det meningsfullt att endast överväga om någon grupp av mål som AD prövar som första domstol i stället kan föras över till prövning i tingsrätt. Först måste övervägas, om någon åtgärd kan vidtas för att begränsa rätten till överprövning i AD. Vi har i avsnitt 4.2.3 behandlat frågan om en begränsning av rätten till överprövning i AD. I direktiven har i denna del tagits upp två möjliga sätt. Nämligen antingen att bibehålla det nuvarande tvåinstanssystemet

och införa regler om prövningstillstånd vid överklagande av tingsrätternas avgöranden eller att genomföra ett treinstanssystem även på arbetstvistområdet genom att införa hovrätt som fullföljdsinstans mellan tingsrätt och AD och krav på att prövningstillstånd beviljats för en fullständig prövning i AD. Vi har övervägt båda alternativen och funnit att det sistnämnda alternativet i och för sig skulle på ett effektivt sätt minska antalet fullföljda mål som AD skulle få pröva. Ett system med ytterligare en instans skulle emellertid på ett inte acceptabelt sätt förlänga processtiden, vilket inte står i överensstämmelse med att en snabb handläggning varit en viktig förutsättning vid utformningen av de materiella reglerna inom den arbetsrättsliga lagstiftningen. Vi har i stället stannat för att en ordning med ett bibehållande av den nuvarande instansordningen, men med krav på prövningstillstånd för att få en fullständig prövning i AD, är den lämpligaste ordningen. Vi är av den uppfattningen att en sådan ordning om den innefattar vida dispensgrunder, med även rätt till ändringsdispens, uppfyller befogade krav på rättssäkerhet. Med hänsyn till att AD, enligt vad som framkommit vid kartläggning av domstolens avgöranden, fastställer i huvudsak mer än 80 procent av tingsrätternas domslut, bör en ordning med en begränsning av rätten till överprövning få en god effekt på antalet fullföljda mål som AD får pröva fullständigt. Eftersom vi anser att det är en stor fördel om bestämmelserna är konsekventa bör enligt vår uppfattning reglerna om att det fordras prövningstillstånd göras så generella som möjligt och avse alla mål även besvärsmål som fullföljs till domstolen. Ett prövningstillstånd skall avse domen eller beslutet i dess helhet.

Vi har, vilket vi tagit upp i avsnitt 4.2.4, sedan vi funnit ett sätt att begränsa rätten till överprövning i AD övervägt om någon grupp av mål som AD handlägger som första domstol i stället kan föras över till prövning i tingsrätt. Vi har vid dessa överväganden tagit hänsyn till att AD:s huvudfunktion består i att pröva de tvister där arbetsmarknadens organisationer bedömer det vara av vikt att just få ett avgörande från AD. Vi har därvid som ett led i övervägandena diskuterat olika konkreta för-



slag med företrädare för de huvudorganisationer som har förslagsrätt vid utseende av ledamöter i AD. Vi har undersökt tre huvudalternativ till ändring av bestämmelserna om AD:s behörighet att pröva mål som första domstol.

Vi har övervägt om någon kategori av mål lämpligen kan föras över till prövning i tingsrätt. Den grupp av mål som vi därvid bedömt kunna vara aktuell är anställningsskyddsmålen eftersom andra grupper som också skulle ge effekt, nämligen kollektivavtalstvister och tvister rörande tillämpningen av MBL, är av ett så centralt intresse för arbetsmarknadens organisationer och av så principiellt arbetsrättsligt intresse att en reform avseende dessa mål är otänkbar. Vid en närmare analys och efter diskussioner med organisationernas ledamöter har vi emellertid kunnat konstatera att tvister rörande arbetstagares anställning eller rörande skadestånd som grundas på ett påstående att en uppsägning eller ett avskedande vilat på felaktig grund anses ofta mycket betydelsefulla, oavsett om det kan sägas att målet rymmer någon prejudikatfråga. För organisationerna och deras medlemmar ter det sig närmast som en självklar sak att en anställningsskyddstvist som inte kunnat lösas genom förhandlingar skall kunna hänskjutas direkt till AD. Vi delar organisationernas uppfattning att man inte bör särbehandla anställningsskyddsmål. En sådan lösning har vi således inte funnit vara lämplig.

Vi har även övervägt att begränsa AD:s behörighet som första domstol genom att ändra reglerna för partsställningen på så sätt att man undantar mål där enskild arbetsgivare - undantaget staten och kommunerna - är kärke eller svarande. En sådan reform skulle emellertid få till följd att tingsrätten kunde få mål att pröva där det blir fråga om att tolka en kollektivavtalsbestämmelse. Även mål som gäller förhandlingsvägran eller föreningsrättskränkning skulle vid en sådan reform kunna komma under tingsrätts prövning. Vi har inte funnit det acceptabelt att ändra AD:s behörighetsregler på ett sätt som kan medföra att från AD:s prövning som första domstol undantas tvister som är av den karaktären att det är av vikt att AD direkt får avgöra tvisten.

Som ett tredje alternativ har vi övervägt att låta AD själv avgöra om en tvist skall prövas av AD som första domstol eller hänvisas till tingsrätt. AD skulle om man bedömde att en tvist saknade principiellt intresse från arbetsrättslig eller annan synpunkt överlämna målet till tingsrätt för prövning. Vid en genomgång av ett antal inkomna mål under 1987, varvid vi försökt uppskatta hur många mål som kunde tänkas överlämnas till tingsrätt, har vi emellertid kunnat konstatera att effekten av en sådan reform inte kan antas bli särskilt stor. Om man även beaktar att prövningen av om tvisten skall överlämnas också kräver resurser, är detta alternativet inte effektivt ur aspekten att begränsa AD:s arbetsbörda.

Vi har således inte funnit någon ordning som effektivt skulle begränsa AD:s prövning av tvister som första domstol och samtidigt bibehålla ett system där arbetsmarknadens organisationer har rätt att få de tvister prövade i AD som första domstol där organisationerna bedömer en sådan prövning som väsentlig.

Vi har även, vilket vi tagit upp i avsnitt 4.2.5, övervägt om vissa besvärsmål, som är utan arbetsrättsligt inslag, kan föras över till prövning i allmän domstol. Vi har därvid funnit att en klart avgränsbar grupp av besvärsmål gäller överprövning av tingsrätts beslut rörande interimistiskt förordnande inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen. Dessa mål har ett klart arbetsrättsligt inslag. För andra besvärsmål i AD är det emellertid i allmänhet så att prövningen inte alls rör någon arbetsrättslig fråga eller att bedömningar med arbetsrättsligt inslag är av underordnad betydelse. Enligt vår mening är överinstanserna inom det allmänna domstolsväsendet generellt sett bättre lämpade att pröva dessa besvärsmål. Prövningen av dessa besvärsmål bör därför flyttas över till de allmänna domstolarna. Till AD bör endast part kunna fullfölja talan mot beslut angående arbetsrättsliga interimistiska förordnanden. Härigenom begränsar man tillströmningen av besvärsmål till AD med omkring 70 procent.

Som en ytterligare åtgärd för att minska AD:s arbetsbörda har vi, vilket behandlas i avsnitt 4.3, övervägt om AD:s arbete kan förenklas. Vi har därvid föreslagit att ordförandens behörighet att vidta åtgärder på domstolens vägnar bör utvidgas i några hänseenden. Ordföranden bör själv kunna avgöra vissa bevisfrågor, kunna hänvisa mål till tingsrätt när förutsättningar härför föreligger enligt LRA:s bestämmelser och utdöma vite när kallelse vid sådan påföljd utfärdats. Vi har även övervägt om AD:s möjligheter att sammanträda i dess mindre sammansättning med tre ledamöter, ordföranden och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan, kan utvidgas men stannat för att en sådan reform inte skulle tillgodose befogade rättssäkerhetskrav när det är fråga om en rättegångsordning där part i vissa tvister endast har tillgång till en rättegång. Vi har vidare ansett att en sådan reform, med hänsyn till vårt förslag om en begränsning av rätten till överprövning i AD, inte skulle bli nämnvärt effektiv på grund av att flertalet mål som skulle vara lämpade för en sådan prövning härigenom inte kommer att prövas fullständigt av domstolen. Vi har således inte funnit skäl att utvidga AD:s domföret i tresammansättning.

#### En förstärkning av AD

Vi har inte med säkerhet kunnat beräkna utfallet av de åtgärder, som vi nu redovisat. Dessa berör emellertid i huvudsak endast de mål som AD prövar som fullföljdsinstans, vilka endast utgör omkring 30 procent av det totala antalet mål, och som dessutom är de mål som är minst arbetskrävande. Vi har därför uppskattat att dessa reformer ger en arbetsbesparing av omkring 10 procent. Denna arbetsbesparing har vi bedömt vara otillräcklig, varför AD, vilket vi behandlar i avsnitt 4.4, enligt vår uppfattning även måste förstärkas. Det är emellertid om man skall förstärka AD av vikt att domstolen inte utvidgas så att man riskerar att det uppstår svårigheter med att upprätthålla en enhetlig rättstillämpning eller att rekrytera framstående ledamöter. Samtidigt är det önskvärt, på grund av de i dag mer differentierade måltty-

perna och den praxis som utvecklats inom skilda rättsområden, att AD i större utsträckning kan anpassa sin sammansättning efter målens tyngd och principiella betydelse än vad nuvarande sammansättningsregler ger utrymme för.

Vi har därvid övervägt olika alternativ till att förstärka AD men stannat för att en utvidgning av domstolen med en fjärde ordförande i kombination med delvis ändrade sammansättningsregler för domstolen är det sätt som bäst uppfyller de förutsättningar som vi uppställt för en förstärkning av AD. AD bör enligt vår uppfattning tillföras en fjärde ordförande samtidigt som sammansättningsreglerna ändras på följande sätt. Domstolens sju sammansättning ges, för mål som är av principiellt intresse på arbetsrättens område eller som annars är av stor betydelse för arbetsmarknadens parter, en ändrad sammansättning. I dessa mål skall i domstolen, utöver den ordförande som har målet på sin rotel, ingå någon av de tre andra ordförandena som då ersätter den ledamot med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. I denna sammansättning skall den av de två ordförandena vars mål är uppe till prövning upprätthålla ordförandeskapet vid huvudförhandlingen, varigenom man bibehåller ordförandenas i alla avseenden lika ställning i den dömande verksamheten. Genom denna förstärkning av AD ökar domstolens kapacitet att sköta de förberedande åtgärderna vid måls handläggning och att avgöra mål i AD:s normala sju sammansättning och tresammansättning. Samtidigt höjer man AD:s kompetens vid prövningen av principiellt eller i annat avseende viktiga mål och får även en garanti för kontinuitet och en enhetlig rättstillämpning vid prövningen av dessa tvister.

### Övriga frågor

Vi har även övervägt om AD:s behörighet kan utvidgas till att avse att överpröva beslut i lönegarantiärenden, vilket vi behandlat i avsnitt 4.5. Med hänsyn till AD:s förhållandevis lilla organisation och att vi bedömer det som att det skulle bli fråga

om ett mycket stort antal mål i förhållande till domstolens kapacitet har vi ansett att det saknas utrymme för en sådan ordning.

Vi har även gjort en teknisk översyn av LRA, som behandlas i avsnitt 4.6. Denna översyn har gjorts främst mot bakgrund av de relativt omfattande ändringar som skett av RB:s regler för rättegången i dispositiva tvistemål. Vi har därvid utifrån de nyheter som införts i RB delvis anpassat rättegången i AD efter dessa nya regler.

Vi har även sett över de bestämmelser som reglerar AD:s handläggning av interimistiska yrkanden vid tvist om fredsplikt. Vi har vid dessa överväganden funnit att reglerna i MBL och LOA i detta avseendet bör göras enhetliga så att även interimistiskt beslut i fråga om stridsåtgärds tillåtlighet kan meddelas enligt LOA:s regler.

## FÖRFATTNINGSFÖRSLAG

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:371)<sup>1</sup> om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen om rättegången i arbetstvister

dels att nuvarande 2 kap. 2-8 §§ samt 4 kap. 13-16 §§ skall betecknas 2 kap. 5-11 §§ respektive 4 kap. 16-19 §§,

dels att nya 2 kap. 5, 6, 8 och 9 §§ samt 4 kap. 16, 17 och 18 §§ skall ha följande lydelse,

dels att 2 kap. 1 §, 3 kap. 1, 6, 7, 8 och 9 §§, 4 kap. 3, 5, 8, 9, 10 och 12 §§ samt 5 kap. 1 § skall ha följande lydelse,

dels att i lagen skall införas sex nya paragrafer, 2 kap. 2, 3 och 4 §§, samt 4 kap. 13, 14 och 15 §§.

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1977:530.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

1 §

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller

1. tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

2. arbetstvist i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagare som beröres av tvisten sysselsättes i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

Arbetsdomstolen är behörig enligt första stycket även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Gemensamt med arbetstvist enligt första eller andra stycket får handläggas även annan arbetstvist mellan

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra mål som gäller

1. tvist om kollektivavtal,

2. annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

3. arbetstvist i övrigt, om kollektivavtal gäller mellan parterna,

4. arbetstvist i annat fall, om enskild arbetstagare som beröres av tvisten sysselsättes i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

Nuvarande lydelse

samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan domstolen åter särskilja målen.

Föreslagen lydelse

2 §

Talan som avses i 1 § får icke väckas vid arbetsdomstolen av annan part än

1. arbetsgivarorganisation,
2. arbetstagarorganisation,
- eller
3. arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal.

3 §

Arbetsdomstolen är alltid behörig att som första domstol upptaga och avgöra tvist om stridsåtgärd.

4 §

Gemensamt med arbetstvist, som enligt 1-3 §§ skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, får handläggas även annan arbets-



Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

tvist mellan samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner en sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan domstolen åter särskilja målen.

5 §

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

Annan arbetstvist än som avses i 1-3 §§ skall upptagas och avgöras av tingsrätt.

Talan som avses i 1 § och som föres av arbetsgivare, som själv slutit kollektivavtal, eller av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för egen del får väckas vid tingsrätt i stället för vid arbetsdomstolen. Är svaranden organisation, eller skulle enligt 4 kap. 5 § andra stycket organisation ha stämts in om tvisten hade väckts vid arbetsdomstolen, får det dock ske endast med stöd av sådant avtal som anges i 10 kap. 16 § rättegångsbalken.

Talan som avses i 1-3 §§ och som föres av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för egen del får väckas vid tingsrätt i stället för vid arbetsdomstolen. Är svaranden organisation, eller skulle enligt 4 kap. 5 § andra stycket organisation ha stämts in om tvisten hade väckts vid arbetsdomstolen, får det dock ske enbart med stöd av sådant avtal som anges i 10 kap. 16 § rättegångsbalken.

Nuvarande lydelse

I arbetstvist enligt första eller andra stycket får arbetsgivaren sökas vid rätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist.

Föreslagen lydelse

6 §

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

Arbetsdomstolen är överrätt i mål som enligt 5 § upptagits vid tingsrätt, om talan fullföljs mot

1. dom i målet eller
2. beslut med stöd av bestämmelse i lag som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare angående förordnande för tiden intill det slutliga avgörandet i målet.

I andra fall är hovrätt överrätt.

Att i arbetsdomstolen talan i visst fall kan föras mot beslut, som meddelats av annan myndighet än tingsrätt, föreskrivs i 12 kap. 70 och 71 §§ jordabalken och i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

Att i arbetsdomstolen talan i visst fall kan föras mot beslut, som meddelats av annan myndighet än tingsrätt, föreskrivs i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §

Har talan väckts vid tingsrätt av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och kan organisation enligt 1 § och 4 kap. 5 § föra denna talan vid arbetsdomstolen, skall organisationen beredas tillfälle att uppge om den vill föra talan där. Detsamma gäller när tvist om kollektivavtal väckts vid tingsrätt av den som har varit medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Förklarar därvid organisationen att den vill föra talan vid arbetsdomstolen, skall målet överlämnas dit.

Har i annat fall än som avses i första stycket mål, som enligt 1 § skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, väckts vid tingsrätt, skall det på yrkande av part överlämnas till arbetsdomstolen. Har målet avgjorts av tingsrätt och därifrån fullföljts till arbetsdomstolen, skall det

Har talan väckts vid tingsrätt av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och kan organisation enligt 1-3 §§ och 4 kap. 5 § föra denna talan vid arbetsdomstolen, skall organisationen beredas tillfälle att uppge om den vill föra talan där. Detsamma gäller när tvist om kollektivavtal väckts vid tingsrätt av den som har varit medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Förklarar därvid organisationen att den vill föra talan vid arbetsdomstolen, skall målet överlämnas dit.

Har i annat fall än som avses i första stycket mål, som enligt 1-3 §§ skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, väckts vid tingsrätt, skall det på yrkande av part överlämnas till arbetsdomstolen. Har målet avgjorts av tingsrätt och därifrån fullföljts till arbetsdomstolen, skall det

Nuvarande lydelse

på yrkande av part företagas till handläggning som om talan väckts där.

Föreslagen lydelse

på yrkande av part företagas till handläggning som om talan väckts där.

9 §

Har talan väckts vid arbetsdomstolen av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som slutit avtalet, och förklarar ej organisationen att den vill föra talan där enligt 1 § och 4 kap. 5 § skall målet på yrkande av part hänvisas till tingsrätt som är behörig. Detsamma gäller om arbetsdomstolen i annat fall finner sig icke vara behörig enligt 1 § att pröva talan som har väckts där.

Har talan väckts vid arbetsdomstolen av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som slutit avtalet, och förklarar ej organisationen att den vill föra talan där enligt 1-3 §§ och 4 kap. 5 § skall målet på yrkande av part hänvisas till tingsrätt som är behörig. Detsamma gäller om arbetsdomstolen i annat fall finner sig icke vara behörig enligt 1-3 §§ att pröva talan som har väckts där.

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

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

Har skilda domstolar genom beslut som vunnit laga kraft funnits obehöriga, skall

Har skilda domstolar genom beslut som vunnit laga kraft funnits obehöriga, skall

Nuvarande lydelse

arbetsdomstolen, om den finner någon av dem vara behörig, på ansökan av part hänvisa målet till den tingsrätt, som bort upptaga målet. Sådan ansökan skall göras inom en månad från den dag då det sist meddelade beslutet vann laga kraft.

Föreslagen lydelse

högre rätt om den finner någon av dem vara behörig, på ansökan av part hänvisa målet till den tingsrätt, som bort upptaga målet. Sådan ansökan skall göras inom en månad från den dag då det sist meddelade beslutet vann laga kraft.

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

3 kap

1 §<sup>2</sup>

Arbetsdomstolen består av högst tre ordförande, högst fyra vice ordförande samt sexton andra ledamöter.

Arbetsdomstolen består av högst fyra ordförande, högst fyra vice ordförande samt sexton andra ledamöter.

Ledamot skall vara svensk medborgare och får ej vara underårig eller i konkurstillstånd eller ha förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken utan begränsning av förvaltaruppdraget. Innan ledamot tar säte i arbetsdomstolen, skall han ha avlagt domar-  
ed.

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

Ledamöter och ersättare förordnas av regeringen för tre år.

<sup>2</sup> Första stycket lydelse enligt prop. 1987/88:150 andra stycket lydelse enligt prop. 1987/88:124.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

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

I mål som är av principiellt intresse inom arbetsrättens område eller av stor betydelse för arbetsmarknadens parter skall dock i stället för en ledamot med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden ytterligare en ordförande delta i arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen är även domför med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan.

1. vid huvudförhandling i mål som saknar betydelse för ledning av rättstillämpningen och även i övrigt är av enklare beskaffenhet,
2. vid avgörande av mål utan huvudförhandling,
3. vid annan handläggning som ej sker vid huvudförhandling.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt andra stycket att mål skall avgöras

1. vid avgörande av mål som saknar betydelse för ledning av rättstillämpningen och även i övrigt är av enklare beskaffenhet,
2. vid annan handläggning som ej sker vid huvudförhandling.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt tredje stycket att mål skall avgö-

Nuvarande lydelse

eller viss fråga prövas av domstolen i den sammansättning som föreskrivs i första stycket gäller hans mening som domstolens beslut.

Föreslagen lydelse

ras eller viss fråga prövas av domstolen i den sammansättning som föreskrivs i första eller andra stycket gäller hans mening som domstolens beslut.

Vid behandling av frågor om prövningstillstånd skall arbetsdomstolen bestå av tre ledamöter, ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsidans. Om en av ledamöterna vill bevilja prövningstillstånd skall hans mening gälla som arbetsdomstolens beslut. Ordföranden kan dock ensam bevilja partprövningstillstånd.

7 §<sup>3</sup>

Ordförande får ensam på arbetsdomstolens vägnar företa förberedande åtgärder samt meddela beslut om avskrivning av mål.

Under förberedelse som avses i 4 kap. 9 § får ordförande även

Ordförande får ensam på arbetsdomstolens vägnar företa förberedande åtgärder samt

1. meddela beslut om avskrivning,

Nuvarande lydelse

1. pröva yrkande om kvarstad,
2. meddela beslut om avvissande av mål, om det är uppenbart att rättegångshinder föreligger,
3. meddela tredskodom,
4. meddela dom över yrkande som har medgivits eller eftergivits,
5. stadfästa förlikning.

Föreslagen lydelse

2. pröva yrkande om kvarstad,
3. meddela beslut om avvissande av mål, om det är uppenbart att rättegångshinder föreligger,
4. avvisa bevisning enligt 35 kap. 7 § rättegångsbalken,
5. hänvisa mål enligt 2 kap. 9 § 1 st. till behörig tingsrätt,
6. meddela tredskodom,
7. meddela dom över yrkande som har medgivits eller eftergivits,
8. stadfästa förlikning.
9. utdöma vite som förelagts part eller vittne i rättegång.

8 §

Handläggning som avses i 7 § första stycket kan enligt ordförandens uppdrag också ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, vilken, förordnats därtill av domstolen.

Förberedande åtgärder och handläggning som avses i 7 § punkterna 1, 6 och 8 kan enligt ordförandens uppdrag också ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, vilken förordnats därtill av domstolen.



Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Finner arbetsdomstolen vid överläggning till dom eller beslut den rådande meningen avvika från rättsgrundsatsen eller lagtolkning som den senast antagit, kan domstolen i den sammansättning som föreskrivs i 6 § första stycket förordna att målet eller viss i målet uppkommen rättsfråga skall avgöras av domstolen i dess helhet.

Finner arbetsdomstolen vid överläggning till dom eller beslut den rådande meningen avvika från rättsgrundsatsen eller lagtolkning som den senast antagit, kan domstolen i den sammansättning som föreskrivs i 6 § första eller andra stycket förordna att målet eller viss i målet uppkommen rättsfråga skall avgöras av domstolen i dess helhet.

När mål eller viss däri uppkommen fråga avgöres av arbetsdomstolen i dess helhet, skall alla ledamöter eller ersättare för dem deltaga i avgörandet. Av de ledamöter eller ersättare som har utsetts efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet deltagar dock endast en.

Avgörande som avses i andra stycket kan fattas utan huvudförhandling.

4 kap

3 §

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

Nuvarande lydelse

vad handlingarna innehåller och vad som eljest har förekommit i målet.

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

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

Föreslagen lydelse

Vad som i första stycket föreskrivits om dom äger motsvarande tillämpning på slutligt beslut.

5 §

I tvist om kollektivavtal kan organisation, som slutit avtalet, väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. I annan arbetstvist som anges i 2 kap. 1 § kan arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, som avses i 6 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för medlem i organisationen. Vad som finns föreskrivet om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör

I tvist om kollektivavtal kan organisation, som slutit avtalet, väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. I annan arbetstvist som anges i 2 kap. 1-3 §§ kan arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som avses i 6 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för medlem i organisationen. Vad som finns föreskrivet om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör

Nuvarande lydelse

bevisningen skall även gälla den för vilken organisationen för talan.

Föreslagen lydelse

bevisningen skall även gälla den för vilken organisationen för talan.

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

Vad som i denna paragraf sägs om organisation gäller även om sammanslutning av flera sådana organisationer. Med medlem avses därvid såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar.

8 §

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

I stämmingsansökan skall kâranden uppge vad han yrkar samt de omständigheter som han åberopar till stöd för yrkandet. Kâranden skall även uppge de skriftliga bevis som han åberopar. Av ansökan skall framgå de omständigheter som gör domstolen behörig. Ansökan bör åtföljas av de skriftliga bevis som kâranden innehar. Ansökan skall vara under-tecknad av kâranden eller hans ombud.

Nuvarande lydelse

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

Föreslagen lydelse

Förekommer ej anledning att avvisa ansökan skall domstolen utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet. Svaranden får föreläggas att skriftligen avge svaromål enligt 42 kap. 7 § rättegångsbalken vid påföljd att tredskodom annars kan komma att meddelas mot honom.

9 §

Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Arbetsdomstolen bestämmer efter omständigheterna i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig.

Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum.

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 eller en av dem från sammanträde för muntlig förberedelse

Uteblir båda parterna eller en av dem från sammanträde för muntlig förberedelse

Nuvarande lydelse

gäller vad som föreskrivs i 44 kap. 1 och 2 §§ rättegångsbalken. Finner domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet att yrkande om tredskodom ej bör bifallas, skall domstolen på den tillstådes komne partens yrkande i stället vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för utredningen, eller utsätta målet till huvudförhandling. Framställles ej sådant yrkande av parten, skall målet avskrivvas. Erinran om att målet kan avgöras genom tredskodom skall intagas i kallelse till sammanträdet, om domstolen finner att sådan påföljd för utevaro kan komma i fråga.

Underlåter svaranden vid skriftlig förberedelse att inkomma med svaromål, utsättes målet till huvudförhandling, om icke fortsatt förberedelse kan antagas vara till gagn för målets utredning.

Föreslagen lydelse

eller underlåter svaranden att följa föreläggande att skriftligen avge svaromål vid påföljd av tredskodom gäller vad som föreskrivs i 44 kap. 1, 2 och 7 a §§ rättegångsbalken. Finner domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet att tredskodom ej bör meddelas, skall domstolen om den andre parten så yrkar i stället vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse om detta kan antagas vara till gagn för utredningen, eller utsätta målet till huvudförhandling. Framställles ej sådant yrkande av parten, skall målet avskrivvas.

10 §

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Mål avgöres efter huvudförhandling. Domstolen får dock avskriva eller avvisa mål, meddela tredskodom och dom över yrkande, som medgivits eller eftergivits, samt stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling.

Domstolen får även i annat fall än som avses i andra stycket företaga mål till avgörande utan huvudförhandling, om part begär det och domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omtändigheter finner det lämpligt. Mot parts bestri- dande får mål dock icke utan synnerliga skäl avgöras i denna ordning.

Domstolen får även i annat fall än som avses i andra stycket företaga mål till avgörande utan huvudförhand- ling, om part begär det och domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter finner det lämpligt. Mot parts bestri- dande får mål dock inte avgöras i denna ordning.

12 §

Talan mot tingsrätts dom eller beslut fullföljes i arbetsdomstolen genom vad eller besvär enligt vad som föreskrivs 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.

Talan mot tingsrätts dom eller beslut med stöd av bestämmelse i lag som rör förhållandet mellan arbets- givare och arbetstagare angående förordnande för tiden intill det slutliga avgörandet av målet fullföl- jes i arbetsdomstolen genom vad eller besvär enligt vad som föreskrivs i 49 kap. rättegångsbalken. I andra fall fullföljes talan i hovrätt. Talan skall full- följas på sätt och inom tid

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

som anges i 50 kap. 1 och 2 §§ eller 52 kap. 1 § rättegångsbalken.

13 §

Talan mot tingsrättens dom eller beslut får inte prövas av arbetsdomstolen i vidare mån än vad som framgår av 14 § om inte arbetsdomstolen meddelat parten prövningstillstånd. Med part jämställs annan som för talan mot avgörandet.

Prövningstillstånd behövs inte vid talan mot beslut varigenom tingsrätten ogiltat jäv mot domare.

I fråga om meddelade prövningstillstånd skall 54 kap. 11 § andra stycket och 13 § rättegångsbalken gälla i tillämpliga delar.

14 §

Prövningstillstånd får meddelas endast om

1. det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att talan prövas av arbetsdomstolen,

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2. part visar att talans  
prövning har synnerlig  
betydelse utöver det mål,  
som det är fråga om,

3. anledning förekommer till  
ändring i det slut vartill  
tingsrätten kommit eller

4. det annars föreligger  
synnerliga skäl att pröva  
talan.

15 §

Tingsrätten skall i samband  
med underrättelse om vad som  
gäller i fråga om fullföljd  
av talan upplysa parterna om  
att talan mot tingsrättens  
dom eller beslut prövas av  
arbetsdomstolen endast om  
denna meddelat prövnings-  
tillstånd och därvid också  
ange innehållet i 4 kap.  
14 §.

16 §

I fullföljdsinlagen skall  
uppges det avgörande mot  
vilket talan fullföljs, den  
ändring häri som yrkas samt  
grunderna för den fullföljda

I fullföljdsinlagen skall  
uppges det avgörande mot  
vilket talan fullföljs, den  
ändring häri som yrkas och  
grunderna för den fullföljda



Nuvarande lydelse

talán. Uppgift skall lámnas om de bevis som áberopas till stöd för denna talán och vad som skall styrkas med varje särskilt bevis. Skriftligt bevis som ej tidigare förebragts skall inges samtidigt med fullföljdsinlagen. Inlagen skall vara undertecknad av den som fullföljer talán eller av hans ombud.

Föreslagen lydelse

talán samt de omständigheter som áberopas till stöd för att prövningstillstånd skall meddelas. Uppgift skall även lámnas om de bevis som áberopas till stöd för denna talán och vad som skall styrkas med varje särskilt bevis. Skriftligt bevis som ej tidigare förebragts skall inges samtidigt med fullföljdsinlagen. Inlagen skall vara undertecknad av den som fullföljer talán eller hans ombud.

I mål som fullföljs genom vad skall vadekáranden i inlagen även uppge om han vill att förnyat förhör med vittne eller sakkunnig eller part skall ága rum eller att förnyad syn skall hållas.

17 §

Avvisas ej den fullföljda talán, förordnar arbetsdomstolen om de átgärder som behövs för målets beredande.

I mål som fullföljts genom vad skall vadesvarande föreläggas att inkomma med skriftligt genmále. I mål som fullföljs genom besvär skall motparten, om anled-

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

ning finns att höra honom  
över besvären, föreläggas  
att inkomma med skriftlig  
förklaring. Utan att motpar-  
ten lämnats tillfälle att  
förklara sig får ändring ej  
göras i tingsrättens beslut  
såvitt angår hans rätt.

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

18 §

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

Sedan målets beredande avslutats, skall arbetsdomstolen om prövningstillstånd beviljats företaga målet till avgörande så snart det kan ske.

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

Mål som fullföljs genom besvär företages till avgörande utan huvudförhandling.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

1 §

Vad som föreskrivs i 4 kap. 7 § äger motsvarande tillämpning i arbetstvist som med stöd av 2 kap. 2 § väckes vid tingsrätt.

Vad som föreskrivs i 4 kap. 7 § äger motsvarande tillämpning i arbetstvist som med stöd av 2 kap. 5 § väckes vid tingsrätt.

Förekommer anledning att kollektivavtal, som slutits av andra än parterna i målet, har betydelse för prövningen av tvisten i målet, skall de parter som slutit kollektivavtalet beredas tillfälle att yttra sig i målet.

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att 41 och 69 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

41 §<sup>1</sup>

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får icke vidtaga eller deltaga i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av organisation och denna ej i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1984:817.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4. att stödja annan, när denne icke själv får vidtaga stridsåtgärd.

Första stycket utgör ej hinder för arbetstagarorganisation att i behörig ordning besluta blockad för att utveckla betalning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete.

Oavsett om kollektivavtal gäller får en arbetsgivare inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Såsom olovlig stridsåtgärd betraktas också att arbetsgivaren håller inne till betalning förfallen lön eller annan ersättning för utfört arbete med anledning av att arbetstagarna deltar i strejk eller annan stridsåtgärd.

Uppkommer tvist om viss stridsåtgärd är tillåten, får åtgärden inte vidtas förrän tvisten slutligt prövats.

69 §

Föreskrifterna i 33-35 och 39 §§ utgör icke hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Föreskrifterna i 33-35, 39 och 41 §§ hindrar inte beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:600) om offentlig anställning

att 3 kap. 2 § skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

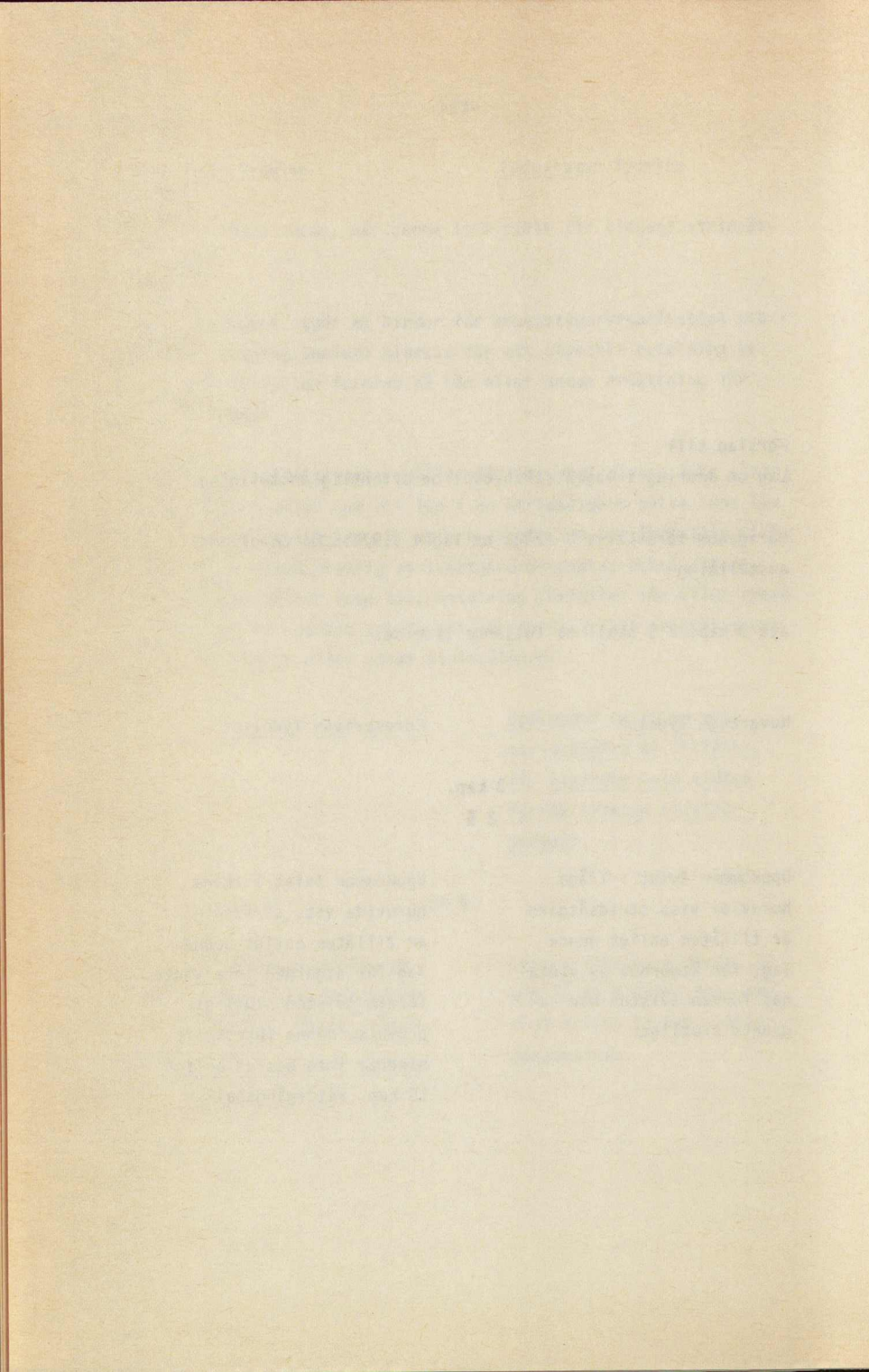
Föreskriven lydelse

3 kap.

2 §

Uppkommer tvist i fråga huruvida viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag, får åtgärden ej vidtagas förrän tvisten har avgjorts slutligt.

Uppkommer tvist i fråga huruvida viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag får åtgärden inte vidtas förrän tvisten slutligt prövats. Denna föreskrift hindrar inte beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.



Förslag till

Lag om ändring i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar

Härigenom föreskrivs att i lagen skall införas en ny §, 9 § av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

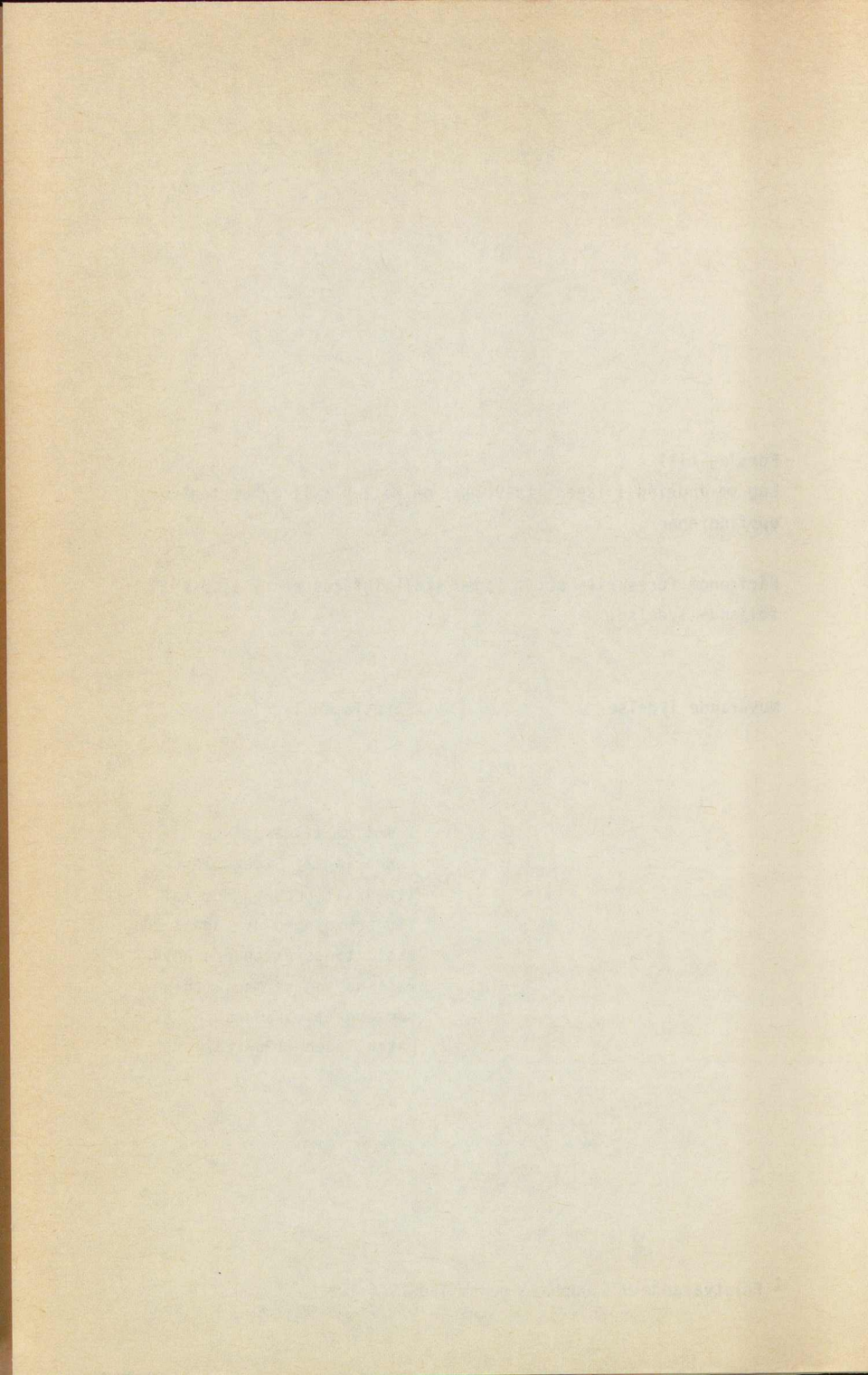
Föreslagen lydelse

9 §<sup>1</sup>

I mål om tillämpningen av denna lag är Stockholms tingsrätt behörig domstol. Vid prövningen av sådant mål skall tingsrätten och hovrätt ha den sammansättning som angetts i 66 och 67 §§ patentlagen (1967:837).

<sup>1</sup> Förutvarande 9 § upphävd genom lag 1976:191.





Förslag till  
Lag om ändring i jordabalken

Härigenom föreskrivs i fråga om jordabalken

dels att nuvarande 12 kap. 72 § skall upphöra att gälla,  
dels att 12 kap. 71 och 73 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 kap.

71 §<sup>1</sup>

Hyrestvister som inte enligt 69 § skall prövas av hyresnämnd skall tas upp av den fastighetsdomstol inom vars område fastigheten är belägen. Rör tvisten kollektivavtal eller tillämpning av ett sådant avtal i fall som avses i 67 § andra stycket skall den dock tas upp av arbetsdomstolen eller en tingsrätt enligt vad som

Hyrestvister som inte enligt 69 § skall prövas av hyresnämnd skall tas upp av den fastighetsdomstol inom vars område fastigheten är belägen.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1987:242.

Nuvarande lydelse

Förelagen lydelse

föreskrivs i lagen  
(1974:371) om rättegången i  
arbetstvister.

Om laga domstol i tvister med anledning av tillfällig upplåtelse av hus eller del av hus för uppställning av fordon finns bestämmelse i 10 kap. 10 § rättegångsbalken. Beträffande laga domstol i hyrestvister som skall prövas enligt lagsökningslagen (1946:808) eller handräckningslagen (1981:847) finns bestämmelser i dessa lagar.

Ett överklagande som avses i 70 § tas upp av arbetsdomstolen, om saken rör kollektivavtal eller tillämpning av sådant avtal i fall som avses i 67 § andra stycket, och i annat fall av bostadsdomstolen. Besvärshandlingen skall ges in till hyresnämnden.

Ett överklagande som avses i 70 § tas upp av bostadsdomstolen. Besvärshandlingen skall ges in till hyresnämnden.

73 §

I hyrestvister som avses i 49 eller 54 § och i mål om åtgärdsföreläggande enligt 16 § andra stycket eller om utdömande av vite enligt 62 § skall vardera parten svara för sin rättegångskostnad i bostadsdomstolen eller arbetsdomstolen, om inte annat följer av 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

I hyrestvister som avses i 49 eller 54 § och i mål om åtgärdsföreläggande enligt 16 § andra stycket eller om utdömande av vite enligt 62 § skall vardera parten svara för sin rättegångskostnad i bostadsdomstolen, om inte annat följer av 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

Förslag till

Förordning om ändring i förordningen (1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen

Härigenom föreskrivs i fråga om förordningen (1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen att 10, 11 och 13 §§ skall ha följande lydelse

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Ordförande leder beredningen av de mål som tilldelats honom och skall om ej särskilda skäl föranleder annat delta i målets handläggning och avgörande.

Ordförande leder beredningen av de mål som tilldelats honom och skall om ej särskilda skäl föranleder annat delta i målets handläggning och om inte annat följer av 4 § föra ordet vid målets avgörande.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §<sup>1</sup>

Sekreterare svarar, enligt vad som föreskrives i 3 kap. 8 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, för beredning och föredragning av mål som tilldelats honom samt biträder i övrigt vid målets handläggning enligt de riktlinjer och i den omfattning som ordföranden bestämmer. Sekreterare får dock ej

1. avvisa ombud eller biträde,
2. utdöma vite eller annan påföljd för underlåtenhet att iakttaga föreläggande,
3. avvisa utredning,
4. besluta om syn,
5. förordna om ersättning för någons medverkan i mål,
6. avslå ansökningar om allmän rättshjälp eller besluta i frågor om byte av biträde enligt rättshjälpslagen (1972:429).

Sekreterare får hålla muntlig förberedelse, förhör med part eller annan eller upptaga bevis utom huvudförhandling endast om ordföranden i visst mål förordnat att så skall ske.

Sekreterare får hålla muntlig förberedelse, stadfästa förlikning, meddela tredskodom, hålla förhör med part eller annan eller upptaga bevis utom huvudförhandling endast om ordföranden i visst mål förordnat att så skall ske.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1982:95.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Sekreterare skall hålla ordföranden underrättad om målen samt, när anledning förekommer, inhämta besked om åtgärder som bör vidtagas. Om mål eller däri uppkommen fråga fordrar skyndsamt avgörande skall sekreteraren genast anmäla detta för ordföranden.

Notarie tjänstgör som protokollförare vid muntlig förberedelse och biträder i övrigt i sekreterares arbete enligt ordförandes närmare bestämmande.

13 §<sup>2</sup>

Mål eller däri uppkommen fråga skall upptagas till prövning så snart det kan ske

1. när skyndsamt handläggning föreskrives i lag eller annan författning,
2. när målet rör pågående stridsåtgärd eller förhandlingsvägran,
3. när fråga är om förordnande för tiden intill dess lagakraftgående dom eller beslut föreligger i målet,
4. när fråga är om kvarstad eller annan åtgärd enligt 15 kap. rättegångsbalken,
5. när fråga är om återförvisning av mål till tingsrätt enligt 50 kap. 24 § rättegångsbalken,
6. när fråga är om prövningstillstånd enligt 49 kap. 12 § rättegångsbalken.
6. när fråga är om prövningstillstånd enligt 4 kap. 13 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvis-  
ter.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1987:970.

I övrigt upptages målen till prövning i den ordning de kommit in, om ej målets beskaffenhet eller särskilda omständigheter föranleder annat.

## 1 UTREDNINGENS UPPDRAG OCH ARBETE

Regeringen beslöt den 19 februari 1987 att tillkalla en särskild utredare för att se över rättegångsordningen för arbetstvister i syfte att i första hand undersöka hur AD:s befattning med principiellt mindre viktiga mål kan minskas och den särskilda sakkunskap som finns i domstolen i motsvarande mån lättare tas till vara. Utredaren skall även i övrigt föreslå åtgärder som kan underlätta och förenkla AD:s arbete.

Arbetet skall vara slutfört senast våren 1988.

Direktiven till AD-utredningen återges i sin helhet i bilaga 1.

Arbetet inleddes med en kartläggning av AD:s mål, avgöranden och handlägningsformer samt antalet arbetstvister, avgöranden och fullföljdsfrekvensen i arbetstvister som handlagts i tingsrätt. Kartläggningen avsåg en tidsperiod av sex år.

Sedan kartläggningen färdigställdes sammanträffade utredaren med företrädare för arbetsmarknadens huvudorganisationer LO, SAF, TCO, landstingsförbundet, kommunförbundet och SACO/SR samt med rättschefen i civildepartementet för att diskutera resultaten av kartläggningen och möjliga åtgärder för att uppnå utredningens syften. Utredaren har i samma avseende vid ett flertal tillfällen även sammanträffat med AD:s tre ordförande. För att vinna ytterligare kunskap om bakgrunden till den höga måltillströmningen till AD och diskutera olika alternativ till lösningar har



även hållits två hearings med dels företrädare för advokatkåren, dels tingsrättsdomare med erfarenhet av arbetstvister.

Sedan utredningen under sitt arbete uppmärksammat att AD:s arbetssituation var ytterst svår har utredningen i januari 1988 lagt fram ett förslag till en provisorisk förstärkning av domstolen i avvaktan på en mer genomgripande reform av rättegångsordningen. Förstärkningen innebär att domstolen tillförts en heltidsanställd vice ordförande.

## 2 KORT HISTORIK, NUVARANDE ORDNING OCH TIDIGARE REFORMARBETEN

### 2.1 Inledning

Rättegångsordningen för arbetstvister regleras i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, LRA, som infördes 1974. Genom en hänvisning i denna lag gäller att om inte särskilt föreskrivits i LRA är rättegångsbalkens, RB:s, regler om rättegången i tvistemål, vari förlikning om saken är tillåten, tillämplig. Vilka mål som enligt den nuvarande ordningen handläggs i AD bestäms i första hand av LRA:s tillämpningsområde. AD handlägger arbetstvister både som fullföljdsinstans och som första domstol. I båda fallen är AD sista instans och dess avgöranden kan inte överklagas.

Vi kommer i det följande att först redovisa en kort historik över AD och processen i domstolen och sedan redogöra för den nuvarande ordningen avseende LRA:s tillämpningsområde samt för reglerna som bestämmer fördelningen av mål mellan tingsrätt och AD som första instans. Vi kommer även att redogöra för AD:s nuvarande sammansättningsregler. Vi kommer därefter redovisa tidigare reformer av rättegångsordningen för arbetstvister.

## 2.2 Historik

AD inrättades den 1 januari 1929 genom tillkomsten av 1928 års kollektivavtalsrättsliga lagstiftning, dvs. lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol. Domstolens huvudsakliga uppgift var att behandla tvister om tolkning och tillämpning av kollektivavtal och tvister angående kollektivavtalslagens fredspliktsbestämmelser. Domstolen bestod till en början av ordförande, vice ordförande och tredje ledamot samt två SAF-ledamöter och två LO-ledamöter. Den första större förändringen bestod i att TCO bereddes representation i domstolen 1947. I mål där tjänstemannaorganisation var part på arbetstagar sidan ersattes i fortsättningen den ena av LO-ledamöterna av en TCO-ledamot. Fr.o.m. år 1966 öppnades möjlighet att sluta kollektivavtal för de offentliganställda tjänstemännen. Detta ledde till att den offentliga arbetsgivaren blev representerad i AD på i princip motsvarande sätt som tjänstemannasidan.

Rättegången i AD reglerades före 1974 års reform av lagen om arbetsdomstol som innehöll regler om domstolens sammansättning, forum, förutsättningar för fastställsetalan, organisations rätt att föra talan för medlem samt förhandling som rättegångs förutsättning jämte kortfattade regler om förfarandet. Forumreglerna innebar för arbetstvister i huvudsak att endast mål där själva tvistepunkten gällde kollektivavtalsregler hörde under AD medan andra mål om anställningsförhållanden prövades i allmän domstol.

De nuvarande reglerna om rättegången i arbetstvister infördes den 1 juli 1974 genom tillkomsten av LRA. Den väsentligaste förändringen som genomfördes 1974 var att det tidigare gällande dualistiska systemet inom processen i arbetstvister avskaffades och i stället infördes i princip den ordningen att tvister som rörde arbetstagarorganisation och förening av arbetsgivare eller medlem i sådan organisation eller förening skulle handläggas direkt vid AD som första och enda domstol medan tvister rörande oorganiserade arbetstagare skulle först handläggas vid tingsrätt

för att därifrån kunna fullföljas till AD som andra och sista instans. År 1977 vidtogs vissa mindre förändringar av LRA, som i huvudsak innebar att organiserad arbetstagarare som inte fick stöd av sin organisation hänvisades att i första hand väcka talan vid tingsrätt.

### 2.3 Nuvarande ordning

AD:s behörighet att uppta en tvist till prövning bestäms ytterst av LRA:s tillämpningsområde. Genom LRA:s regler om fördelningen av mål mellan tingsrätt och AD anges AD:s behörighet att pröva en tvist som första domstol och som fullföljdsinstans. Dessa regler är nära knutna till LRA:s bestämmelser om organisationsrätt att föra talan för medlem och tidigare medlem av organisationen. Vi redovisar först LRA:s tillämpningsområde och därefter bestämmelserna om fördelningen av mål mellan tingsrätt och AD. Vi redogör sedan för AD:s sammansättning.

#### 2.3.1 LRA:s tillämpningsområde

Enligt huvudregeln i 1 kap. 1 § LRA är lagen tillämplig på tvister om kollektivavtal och andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare s.k. arbetstvister. En kollektivavtalstvist kan avse dels kollektivavtalet som sådant, dels bestämmelser i avtalet, vilkas verkningar är avsedda att stanna på organisationsplanet, samt avtalets verkningar på enskilda anställningsförhållanden. Med tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare avses tvister rörande frågor som har uppkommit i ett anställningsförhållande, dvs. tvister mellan arbetsgivare och arbetstagarare i denna deras egen-skap. Huvudregelns formulering överensstämmer med den formulering som finns i MBL för att ange denna lags tillämpningsområde, vilket innebär att en arbetstvist även avser tillämpningen av regler i MBL som inte direkt angår ett anställningsförhållande utan rör frågor om t.ex. information eller förhandling om ut-

vecklingen av arbetsgivarens verksamhet i stort. I övrigt gäller att de flesta av de lagar som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare innehåller en erinran om att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt LRA. Även om någon sådan hänvisning inte förekommer, som exempelvis är fallet beträffande lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, skall ändå en tvist rörande tillämpningen av bestämmelser i lagen handläggas enligt LRA:s bestämmelser om tvisten grundar sig på ett anställningsförhållande.

Från den nu redovisade huvudregeln i 1 kap. 1 § har i 2 § av kapitlet vissa arbetstvister undantagits från lagens tillämpning. Man har undantagit fem kategorier av mål nämligen specialmål, mål enligt konkurs- och ackordslagen, mål om skadestånd i anledning av brott, mål om ersättning för yrkesskada samt mål om vissa offentliga anställningsförhållanden.

Med specialmål avses tvister som skall handläggas av vissrtingsrätt eller av tingsrätt i annan sammansättning än vad som anges i RB. Exempel härpå är arrendetvister och patenttvister samt hyrestvister. På grund av särskilda bestämmelser i 24 § MBL och 12 kap. 67 och 71 §§ i jordabalken är emellertid hyrestvister inte generellt undantagna från arbetstvistlagens tillämpningsområde. Genom dessa bestämmelser kan nämligen vissa frågor som regleras i jordabalken regleras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan godkänts av central arbetstagarorganisation, när det är fråga om hyresförhållande som beror på anställning. En hyrestvist som gäller tillämpningen av hyresvillkoren i ett sådant kollektivavtal omfattas enligt 12 kap. 71 § jordabalken av LRA:s tillämpningsområde i de fall tvisten inte skall prövas av hyresnämnd. När hyresnämnd har att pröva sådan tvist gäller enligt tredje stycket i samma bestämmelse att AD är fullföljdsinstans.

För att undvika att tingsrätt skall behöva hänvisa mål till AD som handläggs av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen (1921:225) eller ackordslagen (1970:847) har dessa mål undanta-

gits från LRA:s tillämpningsområde. Undantaget beror framför allt på det särskilda förfarande som gäller för prövning av konkursfordringar. Dessa prövas i den s.k. jävsprocessen vari endast avgörs den rätt som tillkommer fordringen i konkursen. Med hänsyn till att det tillämpas delvis andra regler i jävsprocessen än vad som gäller för rättegången i allmänhet har det inte ansetts att arbetstvister när konkurslagens bestämmelser tillämpas skall handläggas i den särskilda ordning som gäller för arbetstvister i allmänhet. Tvister som handläggs med tillämpning av ackordslagen har av samma skäl undantagits från LRA:s tillämpningsområde.

Med hänsyn till att skadeståndsanspråk, som har sin grund i ett brottsligt handlande, med stöd av RB:s bestämmelser kan handläggas vid allmän domstol i samband med åtal för brottet har från LRA:s tillämpningsområde undantagits arbetstvister som avser skadeståndsanspråk där talan förs i samband med åtal för brott.

På grund av att man vid LRA:s tillkomst ansåg att mål om yrkeskada knappast hade sådana arbetsrättsliga inslag som gjorde det motiverat att de föll inom lagens tillämpningsområde och att dessa mål bedömdes ofta vara utredningsmässigt svårbemästrade har även dessa mål hänförts till kretsen av mål som undantagits. När en sådan tvist rör kollektivavtals rätta innebörd handläggs emellertid tvisten enligt LRA.

Till sist har vissa undantag gjorts för tvister som rör arbetstagare med statligt reglerad anställning eller anställning hos riksdagen när tvisten gäller fråga som rör tillsättning av tjänst eller tjänstgöringsskyldighet enligt bestämmelser i LOA. Vidare så har tvister som rör dessa arbetstagare samt arbetstagare hos arbetsgivare med offentlig ställning undantagits från LRA:s tillämpningsområde när tvisten rör en fråga som är reglerad i lag eller annan författning och det enligt denna föreskrivs att beslut i frågan får överklagas i annan ordning.

Frågan huruvida en tvist är av den beskaffenheten att LRA är tillämplig skall AD ta upp självmant. För domstolen gäller att det alltid är en processförutsättning att tvisten utgör en arbetstvist.

RB:s bestämmelser i 14 kap. om förening av mål är tillämpliga även i rättegången i arbetstvister. En förutsättning är emellertid att samtliga mål som skall handläggas gemensamt utgör arbetstvister. Genom en särskild bestämmelse i 1 kap. 1 § 2 st. i LRA har dock möjligheten till gemensam handläggning av mål utsträckts på så sätt att om rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner det lämpligt kan parterna i en arbetstvist även få andra rättsliga mellanhavanden behandlade i samma rättegång. Enligt förarbetena till bestämmelsen är avsikten i första hand att det skall vara fråga om mellanhavande som har sådant samband med anställningsförhållandet att det ter sig naturligt och ändamålsenligt att frågan behandlas samtidigt med arbetstvisten.

### 2.3.2 Fördelningen av mål mellan tingsrätt och AD

I 2 kap. 1 § i LRA anges vilka arbetstvister som skall prövas av AD som första domstol. Tillsammans med bestämmelsen i 2 § i samma kapitel, som anger att andra arbetstvister skall tas upp och avgöras av tingsrätt, bestäms fördelningen av mål mellan AD och tingsrätt. Enligt 3 § är AD överrätt i arbetstvister som avgjorts av tingsrätt och som fullföljs därifrån. AD:s domar och beslut får enligt 4 § inte överklagas.

Avgörande för AD:s behörighet som första domstol är dels partsställningen i målet dvs. vem som väcker talan, samt vilket slag av tvist det är fråga om. Grundtanken är att AD som första domstol skall pröva mål som anhängiggörs av organisation och som avser kollektivavtal eller i varje fall kollektivavtalsreglerade förhållanden. Principen är att det i första hand är arbetsmarknadens organisationer som efter genomförda tvisteförhandlingar

tillåts att väcka talan direkt i AD oberoende av om tvisten uppkommit i förhållandet mellan enskilda anslutna arbetsgivare och arbetstagare eller uppstått direkt mellan en arbetsgivar- och arbetstagarorganisation. Dessa grundläggande principer för fördelningen av arbetstvister mellan AD och tingsrätt bygger på organisationernas rätt att företräda sina medlemmar och på arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas rätt att som parter i kollektivavtal, för den egna sidans räkning och med verkan för de egna medlemmarna, bestämma över kollektivavtalets rätta tolkning. En regel med nära anknytning till behörighetsreglerna i andra kapitlet är således bestämmelsen i 4 kap. 5 § LRA med föreskrifter om organisations rätt att väcka och utföra talan för en medlem eller i vissa fall en förutvarande medlem och om organisations rätt att på svarandesidan och kändandesidan stå som medpart till en medlem eller förutvarande medlem.

AD har att som första domstol ta upp tvister där talan väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Med arbetsgivar- och arbetstagarorganisation avses, som definierats i 6 § MBL, en sammanslutning av arbetstagare eller arbetsgivare som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen i förhållande till arbetsgivaren respektive arbetstagarna. Med organisation har vidare i lagbestämmelsen jämförts på arbetsgivar sidan enskild arbetsgivare som förhandlar och träffar kollektivavtal för egen räkning såsom staten och kommunerna samt enskild arbetsgivare som träffar s.k. hängavtal dvs. ett avtal varigenom en arbetsgivare förbinder sig att tillämpa det kollektivavtal som träffats mellan organisationerna i deras respektive bransch eller verksamhet i övrigt. Andra enskilda arbetsgivare än sådana som har träffat kollektivavtal för egen räkning har att vända sig till tingsrätt som första domstol, vare sig arbetsgivaren tillhör en arbetsgivarorganisation och är bunden av kollektivavtal som organisationen träffat eller arbetsgivaren är oorganiserad och kollektivavtalslös. Enskilda arbetstagare, organiserade eller oorganiserade som för talan för egen del i en arbetstvist



är också hänvisade att väcka talan vid tingsrätt. Dock skall när enskild medlem eller förutvarande medlem i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för talan för egen del beaktas de regler i LRA:s 4 kap. 5 § som säkerställer organisationernas rätt att om de så vill föra den enskildes talan.

Utöver de nu redovisade reglerna om partsställningen är av betydelse för AD:s behörighet att pröva en arbetstvist som första domstol vilket slag av tvist det är fråga om. Det fordras utöver att kriteriet om partsställningen är uppfyllt att målet gäller en tvist om kollektivavtal eller en annan arbetstvist som avses i MBL eller en arbetstvist i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att en enskild arbetstagare, som berörs av tvisten, sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av.

Med kollektivavtal avses som det anges i MBL ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med tvist om kollektivavtal menas tvist om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd, tvist huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal och tvist om påföljd av ett förfarande som strider mot kollektivavtal. Tvist om kollektivavtal avser vidare enbart en tvist mellan parter som är eller varit bundna av kollektivavtal.

Vidare så skall mål som gäller annan arbetstvist som avses i MBL prövas av AD som första domstol. Exempel härpå är tvister om föreningsrätt, om den allmänna förhandlingsrätten eller om den i MBL föreskrivna fredsplikten.

Slutligen är AD behörig att pröva även andra arbetstvister som anhängiggörs av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av enskild arbetsgivare som har träffat kollektivavtal under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller

att en enskild arbetstagare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Kravet på att kollektivavtal skall gälla är därvid redan uppfyllt när enbart t.ex. kollektivavtal med förhandlingsordning gäller mellan organisationerna på ömse sidor till vilka enskilda arbetsgivare som berörs av tvisterna är anslutna eller när kollektivavtal gäller enbart på organisationsplanet. Därmed behöver inte med nödvändighet kollektivavtal gälla mellan de "parter" som omedelbart berörs av den aktuella tvistefrågan och på svarandesidan behöver kollektivavtal inte gälla för alla medparter. Det räcker med att kollektivavtal gäller för en organisation som är svarande enligt 4 kap. 5 § 2 st. Enligt 2 kap. 1 § 1 st är AD alltså behörig om kollektivavtal gäller mellan parterna i det ifrågavarande målet. Tvisten behöver inte i och för sig röra någon bestämmelse i kollektivavtalet eller i övrigt vara en kollektivavtalstvist.

Enligt 4 kap. 5 § LRA som är av betydelse för AD:s behörighet att ta upp en tvist som första domstol och som reglerar organisations rätt att föra talan för medlem eller den som varit medlem gäller följande: När ett kollektivavtal, som är normalfallet, gäller samtidigt för de organisationer på ömse sidor som har träffat avtalet och för de medlemmar av organisationerna som är verksamma inom avtalets tillämpningsområde har organisationen rätt att väcka talan i AD och utföra denna för medlemmen och att uppträda som medpart på svarandesidan och därvid utföra medlemmens talan om denne inte själv gör det. För medlem som lämnat en organisation men som fortfarande är bunden av kollektivavtal som gäller för organisationen har organisationen fortfarande rätt att uppträda som part i en rättegång avseende en tvist om kollektivavtalet, som berör den förutvarande medlemmen. Detsamma är fallet efter det att kollektivavtalet har upphört att gälla för medlemmen, om tvisten gäller ett kvarstående anspråk som grundas på kollektivavtalet. I dessa två sistnämnda fall är AD behörig som första domstol enligt 2 kap. 1 § 1 st. 1 p. LRA. Om det däremot uppkommer en annan tvist än en kollektivavtalstvist mellan den förutvarande medlemmen och dennes enskilde motpart i

anställningsförhållandet har inte organisationen rätt att uppträda som part i tvisten.

Bestämmelsen om att AD är behörig att pröva en arbetstvist även när kollektivavtal visserligen inte gäller mellan parterna men tvisten berör en enskild arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal, vilket arbetsgivaren är bunden av, har tillkommit i syfte att undvika en från föreningsrättsliga synpunkter olämplig särbehandling av minoritetsorganisationer. Denna regel täcker nämligen även tvister som rör oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som tillhör kollektivavtalslösa organisationer, om arbetstagaren arbetar i ett arbete på vilket arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal som binder honom i förhållande till andra arbetstagare och deras organisationer. En minoritetsorganisation kan med stöd av 4 kap. 5 § väcka talan hos AD för medlemmars räkning om dessa arbetar på en arbetsplats där kollektivavtal gäller mellan arbetsgivaren och annan arbetstagarorganisation om avtalet tillämpas på ifrågavarande medlemmar. Omvänt innebär bestämmelsen i 2 kap. 1 § att en arbetsgivare som själv träffat kollektivavtal har rätt att hos AD väcka talan mot en enskild arbetstagare som är medlem i en minoritetsorganisation eller oorganiserad men arbetar inom tillämpningsområdet för det kollektivavtal som arbetsgivaren har träffat.

Enligt en bestämmelse i 2 kap. 1 § 2 st. är AD behörig som första domstol även när kollektivavtal inte gäller om det råder s.k. tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd mellan parterna i en rättstvist.

Såsom tidigare redovisats skall arbetstvister som inte AD är behörig att pröva som första domstol tas upp och avgöras av tingsrätt. Liksom AD har en tingsrätt att ex officio pröva sin behörighet att ta upp och avgöra en arbetstvist.

I avsikt att mål av mindre principiellt intresse och med begränsad betydelse från arbetsrättslig synpunkt skall kunna tas upp av tingsrätt har i 2 kap. 2 § 2 st. i LRA parter som enligt 1 §

får väcka talan direkt hos AD givits möjlighet att i stället vända sig direkt till tingsrätt. I detta sammanhang är dock att beakta att på grund av att regeln i 4 kap. 5 § LRA inte ger organisationen en rätt att föra talan för medlem vid tingsrätt kan organisationen vid en process i denna instans endast biträda medlemmen med stöd av en rättegångsfullmakt som rättegångsbiträde. Utöver den valmöjlighet i 2 kap. 2 § 2 st. i LRA finns det inte möjlighet för part att förfoga över reglerna om fördelning av arbetstvister mellan AD och tingsrätt.

Vad gäller överklagande av ett tingsrättsavgörande i en arbetstvist som tingsrätt tagit upp till prövning skall varje överklagande enligt regeln i 2 kap. 3 § 1 st. ske hos AD, vare sig det är fråga om ett slutligt avgörande genom dom eller slutligt beslut eller annat beslut som överklagas särskilt. För det fall part hänvisats till fel fullföljdsinstans anger 2 kap. 7 § att om hovrätt eller högsta domstolen finner att ett mål rätteligen skulle ha fullföljts till AD skall målet överlämnas till denna domstol. Det är dock att märka att de allmänna reglerna i 58 och 59 kap. RB om extraordinära rättsmedel är tillämpliga även i fråga om tingsrättsavgöranden i arbetstvister. Ansökan om resning och återställande av försutten tid skall således göras hos högsta domstolen. Däremot skall besvär över domvillor i mål som har blivit rättskraftigt avgjort av tingsrätt anföras hos AD.

### 2.3.3 Reglerna om AD:s sammansättning

De särskilda reglerna om AD:s sammansättning bygger på tanken att arbetsmarknadens parter skall ges representation i domstolen vid sidan av juristdomaren för att bidra med sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som har utbildats där. Det har gällt att skapa en sammansättning som gör att AD genom sina ledamöter får en förankring hos organisationerna på arbetsmarknaden och därmed förtroendet hos dem vilkas tvister domstolen i första hand har att pröva.

Det totala antalet ledamöter i AD uppgår enligt nu gällande regler, som återfinns i 3 kap. i LRA, till 22 stycken, vilka fördelar sig på tre ordförande, tre vice ordförande, tre ledamöter med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden samt tretton ledamöter från arbetsmarknadens organisationer. I en av riksdagen nyligen antagen lag, som träder i kraft den 1 juli 1988, har emellertid antalet vice ordförande utökats till fyra. Av domstolens ledamöter är de tre ordförandena heltidsanställda. Som en provisorisk förstärkning av domstolen är fram till den 1 juli 1989 även en av vice ordförandena heltidsanställd. Övriga ledamöter har andra heltidssysselsättningar och utför uppdraget som ledamot i AD bredvid sina ordinarie arbetsuppgifter.

Ordförandena och vice ordförandena samt ersättare för vice ordförande skall vara lagkunniga och vara erfarna i domarvärv. I den dömande verksamheten är ordförandena i alla avseenden likställda. Vice ordförande har vid förfall för ordförande kompetens att i alla avseenden träda i ordförandens ställe. De andra tre ämbetsmannaledamöterna, de s.k. tredje männen, skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Något krav på domarkompetens avseende dessa befattningar finns inte.

Huvudregeln är att AD normalt sammanträder med sju ledamöter. Sjusammansättningen är också klart dominerande vad avser de mål som prövas av AD som första domstol. I denna större sammansättning kan emellertid antalet ledamöter variera mellan fem och sju även om det nästan uteslutande alltid är sju ledamöter. Av ledamöterna måste alltid en vara ordförande och en vara arbetsgivarledamot respektive arbetstagarledamot. Inte fler än tre får vara ämbetsmannaledamöter och inte fler än fyra får vara ledmöter på arbetsgivar- och arbetstagersidan. Beträffande sistnämnda gäller också kravet att lika många måste närvara för vardera sidan. Att AD sammanträder med sex ledamöter förekommer ytterst sällan som t.ex. vid plötsligt förhinder för vice ordförande eller tredje mannen. Även femsammansättning är sällsynt. Formellt kan domstolen då uppträda med ordförande samt vardera två arbetsgivar- och arbetstagarledamöter men vanligare är tre ämbetsmannaledamöter

samt vardera en ledamot från arbetsgivar- respektive arbetstagar- sidan.

Utöver den nu redovisade huvudregeln är AD under vissa förut- sättningar domför även i en mindre sammansättning bestående av tre ledamöter. I denna sammansättning består domstolen av ordfö- rande och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagar- sidan. Domstolen är i denna sammansättning behörig att avgöra mål efter huvudförhandling, som saknar betydelse för rättstill- lämpningen på domstolens verksamhetsområde och som i övrigt är av enklare beskaffenhet. Som exempel på mål av denna beskaffen- het har i förarbetena nämnts mindre komplicerade anställnings- skyddsmål och lagtillämpningsmål av liknande natur. I den mindre sammansättningen kan även domstolen avgöra mål utan huvudför- handling och fatta vissa beslut under rättegång, som t.ex. inte- rimistiska beslut.

#### 2.4 Tidigare reformarbeten

Före 1974 års reform av rättegångsordningen för arbetstvister kunde tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare prövas av såväl AD som allmän domstol. Som huvudregel gällde att tvister om kollektivavtal samt tvister som gällde tillämpningen av vissa lagar beträffande arbetstagare, vars anställningsförhållande reglerades av kollektivavtal, prövades av AD som första och enda domstol medan övriga arbetstvister handlades i de allmänna dom- stolarna. Detta dualistiska system ansågs inte vara tillfreds- ställande. För att uppnå en enhetlig rättstillämpning i arbets- tvister tillkom LRA.

Den väg som valdes för att tillgodose önskemålet för reformen var att låta vissa slag av arbetstvister handläggas av AD som första och enda domstol medan övriga arbetstvister fick handlag- gas i tingsrätt för att sedan därifrån kunna utan begränsning fullföljas till AD.

Utgångspunkten vid 1974 års reform var att utvidgningen av AD:s verksamhet inte fick medföra att domstolens karaktär av prövningssinstans för principiellt viktiga arbetstvister gick förlo-rad. Tyngdpunkten av domstolens verksamhet skulle ligga på de mål som organisationerna hade ett intresse av att få prövade och arbetet bedrivs i sådan form att i domstolen kunde ingå fram-trädande företrädare för arbetsmarknadens organisationer.

Det ansågs vid 1974 års reform med hänsyn till nämnda förutsättningar otänkbart att AD som första och enda domstol skulle kunna handlägga samtliga arbetstvister eller att AD endast skulle bli sista instans. Att en prövning av kollektivavtalstvister skulle kunna ske i någon instans av annat organ än AD, som särskilt hade tillskapats för detta ändamål, ansågs inte möjligt. Man stannade därför för den lösningen att AD som första domstol fick handlägga i stort sett de mål som enligt den dåvarande ordningen hörde under domstolen och att övriga arbetstvister först fick handläggas av tingsrätt innan de efter överklagande fick prövas av AD.

I förarbetena till LRA togs frågan upp om att införa hovrätterna som mellaninstans i de tvister som inte skulle avgöras av AD som enda domstol. Man fann att vissa skäl talade för en sådan lösning. Genom att införa hovrätterna som mellaninstans och någon form av tillståndsprövning till AD skulle man få garantier för att domstolen inte blev överbelastad med överklagade mål och att AD inte behövde ta befattning med mål av mindre principiellt intresse ur arbetsrättslig synpunkt. Domstolens speciella karaktär skulle på så sätt inte riskeras.

Departementschefen delade emellertid inte de farhågor som framfördes om att AD:s karaktär skulle kunna förändras om inte hovrättsalternativet valdes. Man uppskattade att endast ett begränsat antal arbetstvister skulle fullföljas till AD och påpekade att i tvistemålen om mindre värden skulle en dispensprövning företas i AD. De överklagade tvister som AD skulle göra en fullständig prövning i bedömdes därför bli relativt få. Därutö-

ver föreslogs att regeln om fullföljd till AD skulle förenas med en bestämmelse om att de fullföljda målen om någon muntlig bevisning inte förebringades, eller annat särskilt skäl förelåg skulle kunna avgöras på handlingarna i en mindre sammansättning med ordförande och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Detta skulle enligt departementschefen bidra till att det tillskott av överklagade mål, som skulle bli följden av att AD gjordes till andra i stället för tredje instans, inte skulle påverka AD:s arbetsbörda i någon större utsträckning. Det påpekades även att många arbetstvister, såsom anställningsskyddstvisterna, var av sådan beskaffenhet att ett treinstanssystem skulle kunna medföra en inte godtagbar tidsutdräkt. Vidare så ansågs önskemålet om en enhetlig rättstillämpning tala emot hovrättsalternativet. De nu nämnda skälen ansågs vid en avvägning väga tyngre än de skäl som talade för att införa hovrätterna i instansordningen och lagstiftaren stannade för ett tvåinstanssystem men påpekade att om utvecklingen skulle ta en annan riktning än den som bedömts som sannolik fick frågan om lämpligaste ordningen för avgörande av arbetstvister tas upp till förnyat övervägande.

Alternativet med ett tvåinstanssystem med regler om tillståndsprovning för att begränsa rätten att fullfölja talan till arbetsdomstolen godtogs inte med motiveringen att en princip i vår rättsordning var att ett mål skulle kunna prövas i sak i åtminstone två instanser.

Även möjligheten att koncentrera handläggningen av arbetstvisterna till ett visst antal underrätter, som exempelvis en tingsrätt i varje län, avhandlades i 1974 års lagstiftningsarbete. En sådan ordning menade man skulle i och för sig främja en enhetlig rättstillämpning och bibringa dessa domstolar en specialkunskap för arbetstvister, men ansågs inte motiverad med hänsyn till att det övervägande antalet arbetstvister som skulle komma att avgöras av underrätt bedömdes vara av enklare beskaffenhet.



Den 1 juli 1977 genomfördes vissa ändringar av LRA. Ändringarna var föranledda av att man då kunde konstatera att tillväxten i måltillströmningen till AD hade blivit avsevärt större än vad man beräknat vid 1974 års reform. Man räknade även med en ytterligare tillväxt i måltillströmningen på grund av att MBL hade trätt i kraft vid ingången av 1977. Med hänsyn till den osäkerhet som då förelåg om hur den framtida målutvecklingen skulle gestalta sig ansåg man inte att några genomgripande förändringar av AD:s verksamhet skulle övervägas. De åtgärder som vidtogs innebar inte heller några radikala ingrepp i den dåvarande regleringen av rättegången i arbetstvister.

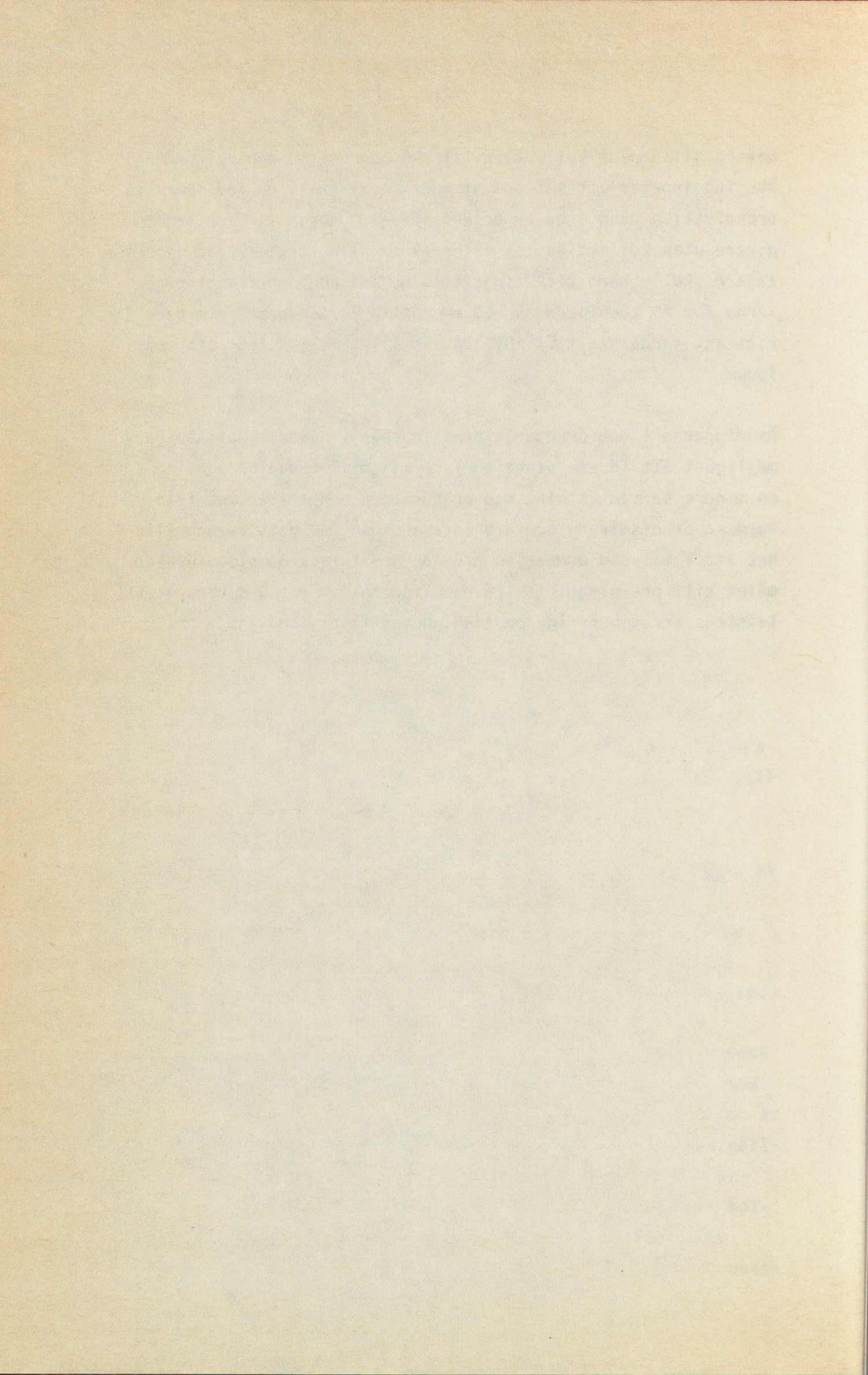
Den statistiska utredning som föregick 1977 års lagändring visade att andelen överklagade mål som inkom till AD utgjorde en relativt blygsam andel av domstolens totala antal mål. Under t.ex. 1976 beräknades den ha utgjort 11 procent. Mot denna bakgrund och att de överklagade målen bedömdes bereda domstolen mindre arbete än de mål som AD handlade som första och enda domstol ansåg man inte skäl föreligga att föra in hovrätterna som instans mellan tingsrätterna och AD. Möjligheten att införa dispensprövning i de mål som fullföljdes från tingsrätterna till arbetsdomstolen angavs inte som ett alternativ.

Åtgärderna för att komma till rätta med den kraftiga ökningen av antalet mål i AD inriktades i stället på att justera lagens kompetensregler så att tingsrätt kunde bli första instans för vissa mål som då handlades av AD som första och enda domstol samtidigt som vissa ändringar företogs i AD:s domförhållningsregler.

Sammanfattningsvis resulterade 1977 års ändringar av kompetensreglerna i att AD som första domstol fick pröva enbart mål som stämts in av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv hade slutit kollektivavtal om målet gällde tvist om kollektivavtal eller tillämpning av MBL eller arbetstvist i övrigt under förutsättning att parterna stod i kollektivavtalsförhållande till varandra eller tvisten berörde enskild arbetstagarare som sysselsattes i arbete på vilket arbets-

givare tillämpade kollektivavtal som han var bunden av. Denna ändring innebar att mål som stämdes in av enskilda medlemmar i organisation utan stöd av organisationen, oorganiserade arbetsgivare utan kollektivavtal eller av enskild oorganiserad arbetstagare skulle höra till tingsrätt. De ändrade behörighetsreglerna för AD kombinerades med en möjlighet för part, som hade rätt att vända sig till AD, att i stället välja tingsrätt som forum.

Ändringarna i domförhetsreglerna innebar i huvudsak att AD gavs möjlighet att företa vissa enklare mål till huvudförhandling i en mindre sammansättning med ordföranden och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagsidan. AD gavs även möjlighet att i mål som domstolen prövade som första domstol företa målet till prövning i sak på handlingarna om det med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter fanns lämpligt.



### 3 BEHOVET AV EN REFORM

Grunddragen i reglerna för AD:s sammansättning har varit oförändrade alltsedan domstolen inrättades för snart sextio år sedan. I domstolen ingår ledamöter med mycket olika bakgrund och erfarenhet. Gemensamt för ledamöterna är att de på grund av sin verksamhet och intresseinriktning har särskild sakkunskap inom arbetslivet.

I AD:s normalsammansättning ingår fyra ledamöter, de s.k. organisationsledamöterna, som är yrkesverksamma inom arbetsmarknadens organisationer, två såsom arbetsgivarföreträdare och två såsom arbetstagarföreträdare. Genom långvarigt arbete i ledande ställning inom centrala arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer har de förvärvat en djupgående, praktisk erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor av de mest skilda slag. Två ledamöter, ordföranden och vice ordföranden, är erfarna i domararbete och har särskilt kunnande på det arbetsrättsliga området på grund av utbildning och erfarenhet samt inte minst genom ett på detta rättsområde inriktat speciellt intresse. En ytterligare ledamot har särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden utan att företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.

Genom att i lag föreskriva att AD skall vara sammansatt av ledamöter med den nu beskrivna bakgrunden har lagstiftaren velat skapa förutsättningar för att domstolen skall kunna leva upp till högt ställda krav på kvalitet i dömandet. Härvid har den

givna utgångspunkten varit att domstolen skall ha den sammansättning som bäst tjänar de uppgifter som är viktiga för domstolen.

En central uppgift för AD som prejudikatinstans är att leda rättsutvecklingen inom arbetsrätten. Härigenom främjas en enhetlig rättstillämpning, utvecklas tolkningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen och utbildas det på praxis grundade arbetsrättsliga normsystemet.

Betydelsen av AD:s roll som prejudikatinstans kan inte överskattas. En minst lika viktig uppgift för domstolen är emellertid att genom domar som accepteras genom sin kvalitet utan dröjsmål lösa de tvister som är av särskild betydelse för arbetsmarknadens parter och därmed för arbetslivet i dess helhet. Dessa tvister rör framför allt förenings- och förhandlingsrätten, tolkning och tillämpning av kollektivavtal, fredsplikten på grund av lag och avtal, anställningsskyddets principiella innehåll samt medbestämmandets grundprinciper. Tvisterna kan emellertid röra även andra avsnitt av arbetsrättsområdet. Erfarenheten visar att tvisterna i det enskilda fallet kan vid en objektiv bedömning te sig mindre betydelsefulla principiellt sett. De blir emellertid viktiga för domstolen därigenom att avgörandet tillmäts stor betydelse på arbetsmarknaden.

Föreningen av en hög kvalitet i dömandet med en stor snabbhet i handläggningen är nödvändig för att AD skall kunna på ett riktigt sätt verka som konfliktlösare på arbetsmarknaden. Det torde vara en allmänt omfattad åsikt att domstolen under årens lopp och alltjämt fullgör sina uppgifter på ett förtjänstfullt sätt. Häri ligger förklaringen till det grundmurade anseende som domstolen har på arbetsmarknaden.

Från skilda håll har emellertid under senare år pekats på förhållanden som är ägnade att allvarligt försvåra för domstolen att tillgodose de krav som med fog kan ställas på verksamheten. Framst har brukat framhållas att domstolen nödgas ägna alltför

stor del av resurserna åt att pröva mål av ringa intresse ur arbetsmarknadens synvinkel. Som exempel nämns ofta mål som kräver en tidsödande bevisprövning utan att tvisten har något nämnvärt arbetsrättsligt intresse och utan att domen har betydelse för andra än målets enskilda parter. Den anförda iakttagelsen har obestriddligen fog för sig och bekräftas lätt vid en granskning av AD:s domar.

Vid tillskapandet av den nuvarande ordningen med en specialdomstol inom arbetsrättens område, som prövar flertalet mål som första och enda domstol, utgick man från att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning skulle lösa uppkommande tvister förhandlingsvägen och till AD hänskjuta endast tvister som är av principiellt intresse eller annars av stor betydelse för arbetsmarknadens organisationer. Man förutsatte således att förhandlingarna mellan parterna skulle bedrivas på ett sådant sätt att AD:s resurser främst togs i anspråk för att avgöra tvistefrågor mellan parterna där det för parterna var av ett särskilt intresse att få ett avgörande av just AD. Vidare utgick man från att de tvister som hänsköts till AD skulle under förhandlingen bli väl förberedda för den kommande rättegången. Vid vår kartläggning av AD:s arbete har vi kunnat konstatera att under senare år ett ökande antal mål avskrivs sedan parterna genom domstolens medverkan förlikts. Bakgrunden till att det förhåller sig så går det inte att säkert klarlägga. I diskussionen har anförts att mål som hänskjuts till AD är sämre förberedda än tidigare. Det har även pekats på att det inte sällan förekommer att mål stäms till AD väsentligen i syfte att få en förlikning till stånd som inte kunnat uppnås vid förhandlingen. Enligt denna uppfattning skulle alltså förhandlingsförfarandet fungera sämre nu än tidigare. Det är svårt att avgöra om det ligger något i denna kritik och, om så är fallet, vad en sådan utveckling skulle kunna bero på. Vi vill dock starkt understryka betydelsen för AD:s verksamhet av ett väl fungerande förhandlingssystem. Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att tvisteförhandlingarna bedrivs på sådant sätt att måltillströmningen till AD i möjligaste mån begränsas och att rättegången i AD underlättas.

Det förhållandet att domstolen nödgas ägna stor del av sina resurser åt uppgifter som inte är viktiga för arbetsmarknaden får negativa verkningar för AD i flera hänseenden. Domstolen får en alltför stor arbetsbörda. Detta kan på två sätt inverka negativt på dömandet. Domstolen kan frestas att ägna mindre resurser åt det enskilda målet med fara för att kvaliteten i dömandet sjunker. Domstolen kan också få svårigheter att avgöra inkomna mål i samma takt som nya mål flyter in. Därmed stiger målbalansen med ökad handläggningstid som följd.

Enligt vår uppfattning har AD alltsedan ikraftträdandet av 1974 års reform av rättegångsordningen för arbetstvister under återkommande tidsperioder haft en alltför stor arbetsbörda. Tidvis har detta medfört en ansträngd arbetssituation som i sig utgjort en fara för att arbetsuppgifterna på sikt inte skall kunna fullgöras på rätt sätt. Under årens lopp har regelsystemet förändrats i syfte att lätta AD:s arbetsbörda och domstolens resurser har byggts ut. Dessa åtgärder har i stort sett visat sig vara tillfyllest men periodvis har domstolen trots de viddagna åtgärderna haft ett alltför ansträngt arbetsläge.

Sedan mitten på 1980-talet har arbetssituationen ytterligare försämrats för AD. Som närmare beskrivs i det följande har arbetsbördan ökat kraftigt i jämförelse med slutet av 1970-talet och början av 1980-talet. Detta har skapat ett synnerligen ogynnsamt arbetsläge för domstolen. Verkningarna av det ökade målflödet gjorde sig gällande redan tidigt på hösten 1985 då arbetsbördan kraftigt ökade för domstolen. Detta har visserligen inte medfört att de höga kvalitetskraven har eftergivits. Som beskrivs i det följande har emellertid balansläget, uttryckt i absoluta tal, försämrats kraftigt. I avvaktan på att en mer långsiktig reform av rättegångsordningen för arbetstvister kan komma till stånd tjänstgör numera, som en provisorisk åtgärd i syfte att minska de tre ordförandenas alltför stora arbetsbörda, en av vice ordförandena på heltid i domstolen.

En alltför stor arbetsbörda i AD drabbar omedelbart domstolens kansli och sekreterarna i domstolen. Det visar sig mycket svårt att på kort sikt vidga kapaciteten. På ett särskilt sätt blir även de tre ordförandena belastade vid ett ökat målinflöde. Detta beror dels på att en stor del av målarbetet vilar på ordförandena personligen, såsom att leda beredningen av målen och att utarbeta de slutliga förslagen till domar, dels på att de praktiska möjligheterna att bereda ordförandena någon mera påtaglig lättnad i arbetsbördan är starkt begränsade med de lagregler som gäller.

Emellertid påverkar en alltför stor arbetsbörda i AD även övriga ledamöters arbetssituation negativt. Dessa ledamöter är mycket hårt engagerade i sin dagliga verksamhet och kan i allmänhet inte ägna ökad tid åt AD i ett läge när måltillströmningen kräver fler förhandlingsdagar. Följden blir att ersättare måste anlitas. Dessa besitter inte alltid den erfarenhet som är önskvärd. För kontinuiteten i dömandet är det dessutom en klar olägenhet att ledamotskapet i AD utövas av alltför många personer. Från AD:s kansli har upplysts att det periodvis har varit svårt att finna ersättare vid förfall för vissa ordinarie ledamöter.

En för domstolen farlig verkan av att alltför mycket tid ägnas åt arbetsuppgifter som inte tillhör domstolens viktigare och centrala uppgifter består däri att den uppfattningen kan vinna insteg att rollen som ledamot i AD inte längre är så betydelsefull. Detta kan i sin tur leda till att ledamöter inte kan knytas till domstolen på den nivå som hittills varit bruklig. En sådan utveckling skulle även på kort sikt vara mycket skadlig för domstolen.

Utredningen har genomfört en kartläggning av AD:s mål, avgöranden och handlägningsformer under åren 1982 t.om. 1987. Genom kartläggningen bekräftas att måltillströmningen till AD ökat väsentligt under de senaste åren. Särskilt under år 1986 var det en kraftig tillströmning av mål då antalet inkomna mål uppgick till närmare 400. Målsiffran för år 1987 är emellertid nästan



lika hög och uppgår till 357 mål. Denna siffra skall jämföras med att det under senare hälften av 1970-talet i genomsnitt inkom drygt 300 mål till domstolen. Att antalet inkomna mål på lång sikt ökar gäller både de mål som domstolen prövar som första domstol och de mål som fullföljs till AD. Om man gör en analys för en tidsperiod tillbaka till 1975 av dessa två grupper andelar av det totala antalet mål finner man att gruppen fullföljda mål till AD ökat sin andel kraftigt. Deras andel utgjorde de första tre åren efter reformen av rättegångsordningen 1974 omkring tio procent men hade 1987 stigit till närmare 30 procent.

Den ökade måltillströmningen har medfört att domstolens balanser under de tre senaste åren successivt ökat. Sedan reformen av rättegångsordningen 1974 har AD normalt vid utgången av varje år haft en arbetsbalans av drygt 100 mål, men hade vid utgången av 1987 219 mål. Detta stora antal mål i balans innebär att domstolens handläggningstider ökar. Samtidigt medför den höga balansen i sig en ökad arbetsbörda. Trots att domstolen hållit en mycket hög arbetstakt, som man inte kan utgå från kan upprätthållas under en längre period, har balanserna ökat på ett sätt som inte är acceptabelt med hänsyn till att handläggningstiderna sträcks ut. Alltsedan AD:s tillkomst har det varit utmärkande för domstolen att handläggningstiderna har varit mycket korta. På arbetsmarknaden bedöms den skyndsamma handläggningen av målen vara synnerligen betydelsefull.

Självfallet inställer sig den frågan huruvida de senaste årens ökade måltillströmning endast är något tillfälligt som inte bör föranleda åtgärder med långsiktiga verkningar. Något säkert svar kan inte ges eftersom utvecklingen på sikt påverkas av faktorer vars verkningar är svåra att förutse. Emellertid anser vi på grund av att utvecklingen pågått under en så lång tidsperiod som tre år att man som förutsättning kan uppställa att måltillströmningen blir oförändrad eller t.o.m. ökande, om inte åtgärder vidtas varigenom belastningen på domstolen går ned. I detta sammanhang kan också omnämnas, vad som tidigare redovisats, att

AD allt sedan reformen av rättegångsordningen för arbetstvister 1974 under ett flertal perioder haft en svår arbetssituation men att denna särskilt under de senaste åren förvärrats.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är uppbyggd utifrån förutsättningen att en tvist skall komma till ett snabbt avgörande. Exempel härpå är anställningsskyddslagens bestämmelse om att vid tvist om uppsägnings giltighet anställningen består till dess tvisten slutligt avgjorts. Det finns även andra exempel på regler där ett snabbt avgörande förutsätts. AD har tidigare haft en sådan arbetssituation att man kunnat uppfylla kravet på korta handläggningstider även om det periodvis inneburit att ledamöter, sekreterare och personalen i övrigt måst göra en mycket stor arbetsinsats. I nuläget har emellertid arbetssituationen i domstolen under flera år varit sådan att man haft avsevärda svårigheter att hålla jämna steg med antalet inkomna mål. Målen kan inte längre avgöras inom den tidsram som lagstiftaren förutsatt vid utformningen av lagreglerna och som parterna också har rätt att förvänta sig. Denna situation skall ses mot bakgrund av att det egentligen är önskvärt att AD har en viss marginal i sin verksamhet för att kunna möta eventuella toppar i måltillströmningen eller för att åstadkomma en extremt snabb handläggning av vissa mål som på grund av sin särskilda karaktär fordrar ett snabbt avgörande.

Med det nuvarande arbetsläget är det i längden inte möjligt för AD att uppfylla lagstiftarens och parternas krav på korta handläggningstider för de tvister som kommer in till domstolen och än mindre att hålla någon beredskap för situationer då AD:s resurser på grund av exempelvis en pågående avtalsrörelse behöver ställas till arbetsmarknadsparternas förfogande i särskild utsträckning. Denna situation skall ses mot bakgrund av att AD är en prejudikatdomstol, som skall ha utrymme att ägna särskilda insatser åt de mål som är av prejudikatvärde inom domstolens rättsområde. Det är av stor vikt att domstolens arbetsläge är sådant att man kan vidmakthålla den höga kvalitet som i dag anses vara utmärkande för domstolens avgöranden.

Såsom framgår av det anförda är arbetsläget i AD sådant att det är oundgängligen nödvändigt att åtgärder vidtas för att förbättra domstolens arbetssituation. Reformarbetet måste i första hand inriktas på att begränsa måltillströmningen. Domstolens befattning med mål som från arbetsrättslig synpunkt eller av andra skäl är att betrakta som mindre viktiga måste begränsas. Härigenom ges domstolen möjligheter att på ett bättre sätt fullgöra sina uppgifter och den särskilda sakkunskap som finns i domstolen kan bättre tas till vara.

## 4 ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN

### 4.1 Inledning

Det finns i princip tre alternativ när det gäller att begränsa måltillströmningen till AD. Grupper av mål kan undantas från LRA:s tillämpningsområde. Detta innebär att målen i stället handläggs av tingsrätt med möjlighet till överklagande hos hovrätt och i sista hand hos högsta domstolen. Ett annat alternativ är att begränsa rätten till överprövning i AD av de mål som fullföljs från tingsrätterna. Ett ytterligare alternativ är att föra över grupper av mål som nu handläggs av AD i första instans till tingsrätt med bibehållen rätt till fullföljd till AD. Vart och ett av dessa alternativ, som inte utesluter varandra, har vi övervägt.

Den genomförda kartläggningen av AD:s mål och avgöranden har visat att det är de till AD fullföljda målen som ökat mest. Ökningen är betydande såväl i absoluta tal som procentuellt. Denna utveckling skall ställas mot det förhållandet att antalet arbetstvister som handläggs av tingsrätterna inte har ökat i motsvarande grad.

En analys av bakgrunden till den ökade tillströmningen av fullföljda mål till AD har visat att fullföljdsfrekvensen för arbetstvister som prövats av tingsrätt är ytterst hög och betydligt högre än vad som gäller för tvistemål i allmänhet. Under de senaste sex åren har fullföljdsfrekvensen - med undantag för ett

år - varit över 70 procent och under de senaste två åren t.o.m. över 80 procent. Denna höga fullföljdsfrekvens motsvaras inte av någon hög ändringsfrekvens. AD har under samma tidsperiod i mer än 80 procent av målen i huvudsak fastställt tingsrättens domslut. Av vilket skäl fullföljdsfrekvensen för arbetstvister är så exceptionellt hög kan inte säkert anges. Möjligtvis kan förklaringen vara att tillgången till en specialdomstol med stort anseende inom rättsområdet innebär att parterna tror att tvisten inte får en riktig prövning förrän den prövats av denna domstol. Även det förhållandet att flertalet tvister som tingsrätterna prövar är anställningskyddsfall där utgången i målet har stor betydelse för den enskilde parten kan utgöra ett skäl till den höga fullföljdsfrekvensen.

Av den nu redovisade kartläggningen har vi dragit den slutsatsen att det skulle vara föga meningsfullt att försöka begränsa måltillströmningen till AD endast genom att föra över någon av de målgrupper som AD prövar som första domstol till prövning i tingsrätt som första instans. AD skulle ändå på grund av den höga fullföljdsfrekvensen med stor sannolikhet få pröva tvisterna. I stället har vi dragit slutsatsen att ett instanssystem med en fullföljdsfrekvens över 70 procent och en så låg ändringsfrekvens som det är fråga om inte fungerar tillfredsställande. Instanssystemet är under sådana förhållanden misslyckat ur den synvinkeln att slutinstansen ändå får pröva flertalet mål utan att detta är motiverat med hänsyn till att underrättens avgörande är felaktigt. Vi har mot den bakgrunden, sedan vi övervägt om det finns någon grupp mål som kan undantas från LRA:s tillämpningsområde, i första hand inriktat oss på frågan om rätten till överprövning i AD kan begränsas och först därefter övervägt om det är möjligt att föra över någon grupp av mål till prövning i tingsrätt som första domstol.

Vi har även analyserat om några åtgärder kan vidtas beträffande AD:s handläggningsformer för att förbättra domstolens arbetssituation.

Vi har sedan försökt analysera utfallet av åtgärderna för att minska arbetsbördan och därefter övervägt om domstolen därutöver behöver förstärkas och på vilket sätt det i så fall bör ske.

Vi har även i enlighet med direktiven övervägt om LRA:s tillämpningsområde kan utvidgas så att AD blir behörig att överpröva avgöranden i lönegarantifrågor. Vi har också gjort en teknisk översyn av LRA och då även sett över reglerna för AD:s handläggning av interimistiskt yrkande rörande parts bundenhet av fredsplikt.

## 4.2 Åtgärder för att begränsa måltillströmningen

### 4.2.1 Inledande synpunkter

AD:s behörighet att pröva en tvist bestäms ytterst av LRA:s tillämpningsområde. Vi har i vår analys av vilka åtgärder som kan vidtas för att reducera måltillströmningen till AD först undersökt om LRA:s tillämpningsområde i något avseende kan begränsas. Vi har undersökt om det finns någon eller några grupper av mål som inte huvudsakligen rör arbetsrättsliga frågor och som därför kan föras bort från AD. Vi har därvid funnit att det finns två grupper av mål, som lämpligare prövas i en annan ordning än enligt LRA, nämligen mål om hyresförhållanden som reglerats i kollektivavtal och tvister enligt lagen om arbetstagares uppfinningar. Den begränsning av måltillströmningen som man uppnår genom att undanta dessa mål från LRA:s tillämpningsområde är i och för sig marginell på grund av att det rör sig om ett ytterst ringa antal mål. Emellertid anser vi en sådan reform ändå vara av vikt med hänsyn till betydelsen av att från AD:s prövning undanta mål som inte behöver domstolens särskilda sakkunskap.

Som redovisats i avsnitt 4.1 har vi på grund av den höga fullföljdsfrekvensen från tingsrätt till AD inte funnit det meningsfullt att endast se om någon grupp av de mål som AD prövar som

första domstol i stället kan föras över till prövning i tingsrätt som första domstol utan att någon åtgärd vidtas för att begränsa rätten till överprövning i AD. Vi har därför sett det som en huvuduppgift att i första hand begränsa denna rätt för att därigenom minska måltillströmningen i AD. Med hänsyn till den låga ändringsfrekvensen har vi ansett att en sådan åtgärd skulle få en avsevärd effekt på antalet fullföljda mål som AD skulle få pröva fullständigt. En sådan reform ligger också i linje med att inriktningen på översynen skall vara att begränsa AD:s sysslande med mål som är utan principiellt arbetsrättsligt intresse.

Vi har därefter analyserat om någon grupp av tvister kan prövas av tingsrätt som första instans i stället för av AD. Vi har därvid funnit att en sådan reform endast skulle vara meningsfull och ge en verklig effekt på måltillströmningen, om reformen inriktas mot någon av de tre stora kategorier av mål som AD handlägger, nämligen anställningsskyddsmål, kollektivavtalstvister eller mål enligt MBL. Vid en närmare undersökning har vi emellertid kunnat konstatera att, om AD skall vara bibehållen sin ursprungliga funktion att vara specialdomstol och slutinstans för de mål som arbetsmarknadens parter har ett särskilt intresse av att få prövade, saknas förutsättningar för att föra över någon av dessa tre grupper av mål till prövning i tingsrätt. Det har även visat sig att det inte finns någon del av dessa målgrupper som är genom något så när enkla regler möjlig att avgränsa och som skulle kunna föras över till tingsrätt. För arbetsmarknadens parter ter det sig helt främmande med en ordning som innebär att en tvist som inte kunnat lösas vid lokal eller central förhandling enligt kollektivavtalets förhandlingsordning inte skulle kunna hänskjutas direkt till AD:s prövning utan skulle först behandlas av tingsrätt. Denna inställning måste enligt vår mening respekteras.

Förutom nu redovisade förhållanden så bestäms även tillströmningen av mål till AD av i vilken omfattning domstolen är fullföljdsinstans. Som ett led i arbetet har vi därför även gjort en

översyn av om någon grupp av de överklagade mål som nu handläggs av AD som fullföljdsinstans i stället kan fullföljas till hovrätt. Vid denna översyn har uppmärksamheten kommit att främst inriktas på besvärsmålen, med hänsyn till att i dessa mål någon arbetsrättslig fråga mera sällan är uppe till bedömning.

#### 4.2.2 En begränsning av LRA:s tillämpningsområde

Ett sätt att begränsa tillströmningen av mål till AD är att begränsa LRA:s tillämpningsområde. Vi har undersökt om det finns någon eller några ytterligare grupper av arbetstvister än de som redan är undantagna från LRA:s tillämpningsområde där det skulle vara motiverat att prövningen sker i annan ordning än enligt rättegångsordningen för arbetstvister. Vi har funnit två kategorier av mål där inslaget av arbetsrättslig fråga i tvisten oftast är av underordnad betydelse och där huvudfrågan i målet är sådan att domstolen lämpligen bör ha en annan sammansättning. Detta gäller mål som rör tillämpningen av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar och mål om hyresvillkor vilka reglerats i kollektivavtal. I den första gruppen av tvister är oftast de tekniska frågorna och värderingsfrågor dominerande medan i den senare gruppen de hyresrättsliga frågorna är mest framträdande. Dessa två typer av tvister förekommer också mycket sällan i AD. Det är fråga om mindre än ett mål om året, vilket innebär att domstolen inte förvärvar någon större erfarenhet av de tekniska respektive hyresrättsliga frågor som är uppe till prövning.

Lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar reglerar under vilka omständigheter och i vilken utsträckning en arbetsgivare äger rätt till uppfinningar, som en arbetstagare gör i samband med anställning hos honom. Lagen avser endast här i Sverige patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. I lagen finns bestämmelser om arbetstagarens rätt till ersättning för vad han avstår till arbetsgivaren och om vad arbetstagare och arbetsgivare har att iaktta gentemot varandra, då lagen är tillämplig. Det finns i lagen även bestämmelser om



en statlig nämnd, statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Nämndens ledamöter, som är sju till antalet, utses av regeringen. Tre av ledamöterna utses bland personer som inte företräder partsintressen, medan av de fyra återstående ledamöterna två skall representera arbetsgivarsidan och två arbetstagersidan. Ordförande och vice ordförande skall vara lagkunniga och ha domarerfarenhet. Den tredje opartiske ledamoten skall ha särskild insikt i och erfarenhet av patenträttsliga och därmed förbundna frågor. Nämnden har i uppgift att avge utlåtanden i frågor som rör lagens tillämpning, vilka dock inte är bindande för parterna. De flesta reglerna i lagen är dispositiva. Arbetsmarknadsorganisationerna har på privatjänstemannaområdet genom kollektivavtal reglerat hithörande frågor på annat sätt än som föreskrivs i lagen. De kollektivavtal som finns inom området föreskriver också att om enighet inte kan nås mellan parterna tvisten får hänskjutas till skiljenämnd.

Mål som gäller tillämpning av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar förekommer ytterst sällan i AD eller i tingsrätt, som i vissa fall har att pröva sådan tvist som första domstol. Detta har naturligtvis delvis sin grund i att arbetsmarknadens organisationer för en del av arbetsmarknaden valt att träffa avtal som reglerar motsvarande frågor. Genom att dessa avtal innehåller skiljeklausul undandras tvisterna från AD. De få mål som AD får upp till prövning innebär oftast ett stort arbete, vilket har sin grund i att det är fråga om svåra tekniska överväganden vilka har betydelse för bedömningen om vad som skall anses vara skälig ersättning för uppfinningen. I AD:s sammansättning ingår ingen teknisk sakkunskap. Vi anser det därför vara lämpligare att låta dessa mål prövas i en annan ordning där behovet av en teknisk sakkunskap kan tillgodoses.

I vissa specificerade mål som gäller tillämpningen av patentlagen (1967:837) är Stockholms tingsrätt behörig domstol. Tingsrätten är i sådant mål domför med fyra ledamöter, av vilka två skall vara lagfarna och två tekniskt sakkunniga. Överrätt är hovrätt som i sådant mål är domför med tre lagfarna och två

tekniskt sakkunniga ledamöter. Med hänsyn till det tekniska inslaget och även att lagens tillämpning an knyter till huruvida uppfinningen är patenterbar i Sverige anser vi det vara en lämplig ordning för prövning av tvister som gäller tillämpning av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar att dessa mål handläggs av Stockholms tingsrätt i den sammansättning som angetts i patentlagen. På samma sätt som gäller för mål som handläggs enligt denna ordning skall hovrätt vara överinstans med den i patentlagen angivna särskilda sammansättningen. Vid en sådan ordning skall möjligheten att inhämta yttrande rörande lagens tillämpning från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar kvarstå. Nämnden kommer vid en sådan ordning som vi nu föreslår att genom sin representation för arbetsmarknadens organisationer att även i fortsättningen fylla en viktig funktion. Den nu föreslagna nya ordningen för prövning av tvister enligt lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar innebär ingen ändring i AD:s behörighet att pröva tvister som gäller tillämpningen eller tolkningen av bestämmelse i kollektivavtal inom samma område som lagen reglerar. Inte heller avses någon begränsning av AD:s behörighet att pröva sådan tvist som grundar sig på vad som kan ha överenskommit i dylika frågor i ett enskilt anställningsavtal.

Genom en sådan ordning som vi föreslår uppnår man en mer ändamålsenlig sammansättning för dessa särskilda s.k. uppfinnarmål. Vad avser AD:s arbetssituation är emellertid denna reform av ytterst marginell betydelse. Reformen är i stället huvudsakligen motiverad av att AD endast skall pröva tvister där dess särskilda sakkunskap fyller en väsentlig funktion.

En annan grupp av tvister där vi också anser AD som prövningsinstans vara mindre ändamålsenlig är mål angående hyresvillkor vilka reglerats i kollektivavtal. I dessa mål är det hyresrättsliga inslaget framträdande.

Enligt LRA:s huvudregel i 2 §, som reglerar vilka målkategorier som undantagits från lagens tillämpningsområde, skall tvister

som handläggs av viss tingsrätt eller av tingsrätt i särskild sammansättning inte prövas enligt rättegångsordningen för arbetstvister även om det rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Beträffande hyrestvister har emellertid på grund av en särskild reglering i MBL och i jordabalken gjorts undantag från huvudregeln. Enligt bestämmelserna i MBL och jordabalken kan nämligen vissa frågor som behandlas i jordabalken regleras genom kollektivavtal som på arbetstagsidan godkänts av central arbetsgivarorganisation. Sådana hyresvillkor får även under vissa i jordabalken angivna förutsättningar tillämpas på hyresgäst/arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Möjligheten att genom kollektivavtal ersätta jordabalkens bestämmelser gäller främst frågor om hyressättning och hyresgästs besittningsskydd. Enligt jordabalkens bestämmelser och LRA skall tvist som rör sådana bestämmelser i kollektivavtal prövas enligt rättegångsordningen för arbetstvister i stället för, att som gäller beträffande andra hyrestvister, av fastighetsdomstol eller i de fall det är fråga om besvär över hyresnämnds beslut av bostadsdomstolen.

Enligt vår mening är det hyresrättsliga inslaget klart dominerande i dessa tvister även om frågorna reglerats genom kollektivavtal. I de fall där det är fråga om tvist som prövats av hyresnämnd som första instans är det föga motiverat att AD är fullföljdsinstans i stället för bostadsdomstolen. På samma sätt anser vi inte heller att det finns skäl att inte låta tingsrätt pröva övriga hyrestvister i den särskilda sammansättning som finns för prövningen av sådana mål. Det förhållandet att hyresvillkoret reglerats genom kollektivavtal väger inte så tungt att det motiverar en särskild prövning enligt rättegångsordningen för arbetstvister.

En reform avseende dessa hyrestvister är på samma sätt som gäller de s.k. uppfinnarmålen främst motiverad av att AD:s särskilda sammansättning inte fyller en funktion på grund av att tvisten domineras av ett annat särskilt rättsområde för vilka det finns prövningsinstanser med särskild sakkunskap.

#### 4.2.3 En begränsning av rätten till överprövning i AD

Fullföljdsfrekvensen i arbetstvister som avgjorts av tingsrätt genom dom har på senare år i allmänhet legat över 70 procent och under de två sista åren t.o.m. över 80 procent. Denna höga frekvens motsvaras inte, som redovisats i avsnitt 4.1, av någon hög ändringsfrekvens beträffande tingsrätternas avgöranden. När den nuvarande processordningen genomfördes räknade man med en fullföljdsfrekvens av omkring tio procent och att AD skulle få pröva ca 30 överklagade mål om året. Man poängterade också att domstolens huvudsakliga uppgift alltjämt skulle vara att pröva de tvister som var av betydelse för arbetsmarknadens parter. Man utgick från att AD, som prejudikatinstans för arbetsrättsliga tvister, skulle ha tyngdpunkten i sin verksamhet lagd på prövningen av de tvister som hade prejudikatvärde eller var av särskilt intresse för arbetsmarknaden. Verkligheten har emellertid visat sig bli en annan. AD har ett långt större antal fullföljda mål att pröva och utrymmet för att lägga ner en stor arbetsinsats på sådana mål som AD ursprungligen inrättades för att pröva har begränsats. Dessa omständigheter och AD:s svåra arbetssituation leder till att man måste överväga att begränsa rätten att få mål överprövade i AD. Det är inte rimligt att en prejudikatdomstols resurser tas i anspråk i så stor utsträckning som nu sker för prövning av mål som saknar prejudikatintresse. Med hänsyn till att mer än 80 procent av underrätternas avgöranden i huvudsak fastställs är en fullständig prövning i AD av alla fullföljda mål inte heller erforderlig av rättssäkerhetsskäl.

Vid bedömningen av hur en begränsning av rätten till överprövning skall utformas har vi övervägt två alternativ, nämligen antingen att bibehålla det nuvarande tvåinstanssystemet och införa regler om prövningstillstånd vid överklagande av tingsrätternas avgöranden eller att genomföra ett treinstanssystem även på arbetstvistområdet genom att införa hovrätt som fullföljdsinstans mellan tingsrätt och AD. Även i det senare alternativet skulle en fullständig prövning i AD förutsätta att prövningstillstånd beviljas.

En reform i enlighet med det sistnämnda alternativet med hovrätt som instans mellan tingsrätt och AD skulle på ett mycket effektivt sätt minska antalet fullföljda mål som AD skulle ha att pröva. Som förebild till regler om prövningstillstånd till AD kunde man då använda de regler som gäller för tvistemål i allmänhet vid fullföljd från hovrätt till högsta domstolen. Det föreligger emellertid flera starka skäl mot en sådan ordning.

Kartläggningen av arbetstvisterna i tingsrätt har nämligen visat att dessa tvister har en längre handläggningstid än vad som gäller för tvistemål i allmänhet. Ett så stort antal som en fjärdedel av arbetstvisterna har en längre handläggningstid än ett år. Detta skall ses mot bakgrund av att den absolut största gruppen av arbetstvister som tingsrätterna handlägger utgörs av anställningsskyddsmål där de materiella reglerna förutsätter ett snabbt avgörande av tvisten.

Ett införande av hovrätt som instans mellan tingsrätt och AD skulle ofrånkomligen innebära en ytterligare avsevärd förlängning av processtiden för den grupp av arbetstvister som handläggs av tingsrätt i första instans. Hovrätternas arbetssituation är ansträngd och många betydelsefulla mål har för närvarande en alltför lång handläggningstid. Särskilt gäller detta för tvistemål. Även om man för arbetstvister införde förtursregler skulle inte problemet lösas. Redan nu finns det så många kategorier av mål som är förtursmål, med vilka arbetstvisterna skulle få konkurrera om förhandlingsutrymmet, att arbetstvisterna trots en förtursregel inte skulle få en tillräckligt snabb behandling. På grund av de materiella reglernas utformning kan vetskapen om att en process ofta kan bli långdragen medföra risk för rättsförlust genom att part på grund härav avstår från process eller från att överklaga ett avgörande som han tror är oriktigt. Ett införande av hovrätt som instans mellan tingsrätt och AD skulle således medföra att man ändrade en viktig förutsättning för utformningen av de materiella reglerna i t.ex. anställningsskyddslagen. Ett sådant resultat är enligt vår mening svårt att acceptera.

Skillnaden i rättegångsförfarandet mellan grupper av mål som prövas av AD i första instans och den grupp av mål som prövas av tingsrätt i första instans, skulle öka väsentligt, om för den senare målgruppen hovrätt skulle bli mellaninstans. För dessa mål skulle förändringen få enbart negativa verkningar. Utöver den nackdel som ligger i de kraftigt förlängda handläggningstiderna kan också pekats på de ökade kostnader som skulle uppstå beträffande denna målgrupp för parterna och för domstolsväsendet.

Ett bibehållande av det nuvarande tvåinstanssystemet men med regler om krav på prövningstillstånd för den som vill få ett tingsrättsavgörande överprövat i AD skulle ha ett flertal fördelar. Med en sådan ordning skulle inte tiden för att få en tvist avgjord förlängas utan i stället kunna förkortas, vilket med hänsyn till de materiella reglernas utformning skulle vara av stort värde för både arbetsgivar- och arbetstagarparter. Prövningen av arbetstvisterna skulle dessutom komma att ligga kvar i de instanser som skaffat sig en betydande erfarenhet av den rättsliga materian och där tingsrätterna, efter vad som framgår av den låga ändringsfrekvensen, skaffat sig en god kompetens på området. Ett ytterligare argument är att vid en tvist parternas kostnader och besvär hålls på en rimlig nivå.

Mot ett tvåinstanssystem med begränsad rätt till överprövning i andra instans skulle kunna invändas att en sådan ordning inte uppfyller befogade rättssäkerhetskrav. Tidigare har utgångspunkten i den svenska rättsordningen varit att varje mål alltid skall kunna prövas fullständigt i minst två instanser. Avsteg från denna ordning gjordes emellertid 1974 när lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden, småmålslagen, infördes. Lagen ansågs då vara en mycket radikal nyhet, som senare skulle utvärderas. Småmålslagen har enligt en nyligen genomförd reform upphävts och en del av dess regler inarbetats i RB. I sak har därvid reglerna om krav på prövningstillstånd för att få ett mål prövat i hovrätt bibehållits oförändrade. Prövningstillstånd för överprövning i hovrätt kan enligt dessa regler beviljas av det

skälet att anledning finns till ändring av tingsrättens avgörande samt i prejudikatfall och i sådana fall där det föreligger extra ordinära skäl för en överprövning. Man kan i dag konstatera att reglerna om prövningstillstånd i fråga om tvistemål av mindre värden överlag anses ändamålsenliga. Det görs numera inte gällande att reglerna skulle stå i strid med rättssäkerheten.

Av stor betydelse för om ett tvåinstanssystem med en begränsning av rätten till överprövning uppfyller kraven på rättssäkerhet är hur reglerna för dispensprövningen utformas. Dispensgrunderna i ett tvåinstanssystem bör vara vida och innefatta inte bara prejudikatdispens utan även ändringsdispens. Som förebild kan man använda de regler som finns för tvistemål om mindre värden. Utöver dessa dispensgrunder bör emellertid med hänsyn till de särskilda förhållanden som gäller inom arbetsrätten, bl.a. på grund av ett kollektivavtals betydelse för andra än de tvistande parterna, finnas en möjlighet till intressedispens, dvs. dispens när en prövning är betingad av intressen som ligger utanför det ifrågavarande målet. Den närmare utformningen av dispensgrunderna kommer vi att utveckla i specialmotiveringen.

Ett dispensystem som även innefattar ändringsdispens ger enligt vår mening en hanterlig metod att begränsa AD:s prövning i de fall där en fullständig överprövning ter sig onödig. Vid bedömningen av frågan huruvida en begränsning av prövningen i andra instans till en dispensprövning kan godtas från rättssäkerhets synpunkt kan konstateras att vad rättssäkerhetsfrågan gäller är huruvida man av hänsyn till rättssäkerheten behöver ha en fullständig prövning i AD även när en sådan prövning - såvitt kan bedömas på grundval av tingsrättsmaterialet och klagoskriften - framstår som onödig. I detta avseende kan man först konstatera att tingsrättsförfarandet erbjuder en god grundval för ett dispensförfarande. Tyngdpunkten i processen ligger i tingsrätten och processmaterialet skall i denna instans ha presenterats uttömmande. I ett system med ändringsdispens kommer en dispensprövning att innefatta en fullständig föredragning av materialet inför mycket kvalificerade ledamöter som har stor erfarenhet av

rättsområdet. Denna ordning innebär att eventuella misstag som begås i tingsrätt upptäcks vid dispensföredragningen. I själva verket innebär en så kvalificerad dispensprövning med rätt till ändringsdispens att det egentligen inte sker något avsteg från tvåinstanssystemet. Om man utformar reglerna för dispensprövningen på så sätt att prövningen sker i AD:s mindre sammansättningar med tre ledamöter och att det fordras enighet bland ledamöterna för att avslå dispens, tillgodoses enligt vår mening kraven på rättssäkerhet i tillräcklig utsträckning.

Man kan enligt vår uppfattning inte med fog göra gällande att ett system med prövningstillstånd som utformas på det sätt som nu har angivits skulle innebära en ökad risk för oriktiga avgöranden. Ett sådant system är också förenligt med den av Sverige ratificerade Europakonventionen. Enligt konventionen föreligger inga förpliktelser för de fördragsslutande staterna att garantera en rätt till överprövning i högre instans. Om man emellertid tillhandahåller en överprövning i överrätt måste det garanteras att detta förfarande inte strider mot vad som fastställts för det primära domstolsförfarandet enligt konventionens regler. Genom att i ett dispensförfarande överrätten inte har någon befogenhet att ändra underrättsavgörandet behöver förfarandet inte uppfylla de krav som konventionen uppställer för förfarandet i första instans.

Enligt vår mening är det inte motiverat att alltid ha en rätt till prövning i två instanser endast av det skälet att part önskar ha en möjlighet att, för det fall han inte är nöjd med utgången, få tillfälle att argumentera för sin sak vid ytterligare en rättegång. Tyngdpunkten i rättskipningen skall ligga i underrätterna och allt relevant processmaterial skall förebringas i denna instans. Möjligheten att föra in nytt processmaterial i överinstansen är också begränsad genom bestämmelsen i 50 kap. 25 § RB. I de mål som AD prövar som första och enda instans är parterna för övrigt hänvisade att lägga fram och argumentera för sin sak vid endast ett rättegångstillfälle.



Vi har således funnit att övervägande skäl talar för att begränsa rätten till överprövning i AD genom att bibehålla tvåinstansförfarandet och införa regler om prövningstillstånd för den som vill överklaga ett tingsrättsavgörande till AD.

Med hänsyn till den kompetens som tingsrätterna numera besitter på arbetsrättens område har vi inte ansett det befogat att såsom framförts i debatten föreslå att prövningen av arbetstvister i tingsrätterna skall koncentreras till vissa domstolar. En sådan ordning skulle för övrigt inte heller ligga i linje med rättegångsutredningens förslag som bl.a. har till syfte att minska specialiseringen inom de allmänna domstolarna.

En utgångspunkt för dispenssystemet bör vara att begränsningarna i fråga om rätten till fullständig överprövning i AD ges en så generell räckvidd som möjligt. Begränsningen bör gälla både vademål och besvärsmål, även om det kan sättas i fråga om man gör några effektivitetsvinster i besvärsmålen på grund av att dessa överlag handläggs skriftligen. För vissa besvärsmål kan man i och för sig ställa sig tveksam till om det är lämpligt med en begränsning av rätten till överprövning. Detta gäller särskilt besvär över beslut under rättegången där det kan vara fråga om beslut i vissa procedurfrågor, som exempelvis när jäv mot domare ogillats eller fråga är ansvar för rättegångsförseelse eller avvisning av fullföljdstalan i huvudsaken. Emellertid föreslår vi, till vilket vi återkommer i avsnitt 4.2.5, att dessa besvärsmål i stället skall fullföljas i hovrätt. Dessa besvärsmål kommer således, om vårt förslag i denna del godtas, inte att omfattas av dispensreglerna i LRA. Fullföljd till AD i besvärsmålen kommer enligt vårt förslag endast att avse beslut rörande interimistiskt förordnande enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen. Dessa beslut bör av samma skäl som anförts för en begränsning av rätten till överprövning i AD av vademålen och med hänsyn till intresset av ett konsekvent uppbyggt dispenssystem omfattas av en begränsning av rätten till överprövning. Undantag från regeln om krav på prövningstillstånd skall endast gälla i de fall där i samband med talan mot domen talan även

förs mot ett beslut vari en invändning om jäv mot domare ogiltats. Med hänsyn till att dispensgrunderna är vida skall ett meddelat prövningstillstånd gälla det överklagade avgörandet i dess helhet. En ordning med möjlighet att bevilja partiellt prövningstillstånd är inte befogad i ett sådant dispensystem som vi föreslår.

De mål om mindre värden som fullföljs till AD och som enligt nuvarande regler handläggs enligt RB:s särregler om prövningstillstånd för tvister om mindre värden skall enligt vårt förslag nu i stället omfattas av de särskilda dispensreglerna i LRA. Dessa överensstämmer i huvudsak med RB:s dispensregler varför det skulle vara omotiverat att låta AD för vissa mål tillämpa RB:s bestämmelser. Den föreslagna sammansättningen i AD vid dispensprövningen och omröstningsreglerna för denna prövning är också identiska med nu gällande regler för dispensprövningen i mål om mindre värden. De särskilda regler i 18 kap. RB om ersättning för rättegångskostnader i mål om mindre värden föreslås även i fortsättningen bli tillämpliga i AD i fråga om mål om mindre värden som handläggs av AD som fullföljdsinstans.

Med en begränsning av rätten till överprövning i AD av det nu redovisade slaget bör man med hänsyn till den låga ändringsfrekvensen uppnå att AD:s prövning begränsas till endast en dispensprövning i ett betydande antal mål. En sådan reform innebär en arbetsbesparing för domstolen att man förenklar AD:s sysslande med de tvister där en fullständig överprövning ter sig onödigt. Man uppnår som följd härav också ett mer ändamålsenligt utnyttjande av AD:s begränsade resurser.

#### 4.2.4 En begränsning av AD:s behörighet att pröva mål som första domstol

Den ökade arbetsbördan i AD har, som tidigare redovisats, även sin grund i att antalet mål som AD prövar som första domstol ökat under senare år. Dessa mål är med hänsyn till tvistefrågans

beskaffenhet i allmänhet avsevärt mera komplicerade än de fullföljda målen. Som exempel kan nämnas mål om kollektivavtalsstolkning, föreningsrättskränkning eller jämställdhet. Mål av dessa slag är ofta återkommande mål som AD prövar som första domstol men förekommer endast undantagsvis bland fullföljda mål. De mål som AD prövar som första domstol kräver dessutom mera förberedelsearbete än de fullföljda målen. Arbetet med domen blir också mera komplicerat. De mål som AD prövar som första domstol är därför betydligt mera arbetskrävande för domstolen än de fullföljda målen. AD har en liten organisation. Även en mindre ökning av de mål som AD prövar som första domstol får därför förhållandevis kraftiga återverkningar på domstolens arbetsbörda.

Vill man förbättra AD:s arbetssituation måste man även överväga om några av de mål som AD handlägger som första domstol i stället kan överföras till prövning i tingsrätt. Som tidigare angetts förutsätter emellertid detta att man inför en ordning med prövningstillstånd för de fullföljda målen, eftersom AD i annat fall ändå med stor sannolikhet får pröva tvisten.

Ytterligare en faktor som måste beaktas när man överväger om man kan vidta några åtgärder beträffande de mål som AD handlägger som första domstol är att en av AD:s huvudfunktioner består i att pröva de tvister där arbetsmarknadens organisationer bedömer det vara av vikt att få ett avgörande i frågan just från AD. Bakom detta ligger tanken att en ganska stor del av organisationernas tvister skall lösas mellan parterna förhandlingsvägen och att parterna till AD endast hänskjuter tvister som är av principiellt intresse eller av annan anledning av stor betydelse.

Vi har mot bakgrund av nu angivna förutsättningar övervägt om behörighetsreglerna för AD som första domstol kan ändras på något sätt så att man begränsar det antal tvister som domstolen får pröva i denna ordning.

Våra överväganden har tagit sikte främst på tre skilda huvudalternativ till ändring av bestämmelserna om AD:s behörighet att

pröva mål som första domstol. Det mest närliggande huvudalternativet har varit att avgränsa någon kategori av mål som lämpligen kan föras över till tingsrätt. Ett andra huvudalternativ har varit att ändra reglerna för vem som får uppträda som part i mål som handläggs av AD som första domstol. Ett tredje huvudalternativ har varit att införa en regel varigenom öppnas möjlighet för AD att pröva huruvida en till AD instämmd tvist skall prövas av AD som första domstol eller om tvisten lämpligen skall överlämnas till tingsrätt för prövning. Vart och ett av de tre huvudalternativen kan varieras inom vida gränser. Alternativen går också delvis i varandra.

Som ett led i våra överväganden har vi diskuterat olika konkreta förslag till lösningar med företrädare för de huvudorganisationer som har förslagsrätt vid utseende av ledamöter i AD. Dessa överläggningar har bedrivits förutsättningslöst och har varit mycket ingående. I överläggningarna har från huvudorganisationernas sida deltagit såväl ledande företrädare för organisationerna som specialister i arbetsrätt. I det följande lämnas en översiktlig redovisning av de förslag till lösningar som har diskuterats och de olika skäl som har anförts under diskussionen.

AD handlägger som första domstol främst tre stora kategorier av mål, nämligen kollektivavtalstvister, anställningsskyddstvister och tvister rörande tillämpningen av MBL. Övrig lagstiftning inom arbetsrätten är endast uppe till prövning i ett fåtal mål om året. Skall man uppnå någon effekt genom att undanta någon kategori av mål måste man således inrikta sig på någon av de tre nämnda huvudkategorierna. Vi har övervägt om det är möjligt att hänvisa någon av dessa målgrupper till prövning i tingsrätt som första domstol. Den enda grupp som vi därvid bedömt kunna vara aktuell är anställningsskyddsmålen eftersom de andra två grupperna är av ett så centralt intresse för arbetsmarknadens organisationer och av så principiellt arbetsrättsligt intresse att en reform avseende dessa mål är otänkbar.

I första hand har övervägts huruvida hela gruppen anställnings-skyddsmål skulle kunna föras över till tingsrätt. En sådan ordning skulle innebära en stor avlastning av mål för AD. Inom målgruppen anställningsskyddsmål som AD prövar som första domstol förekommer onekligen ett flertal mål som inte kan sägas vara av principiellt arbetsrättsligt intresse och som väsentligen är av utredningskaraktär. Vid en bedömning med utgångspunkt från att AD utgör en prejudikatinstans kan vissa skäl anföras för att hänvisa anställningsskyddsmålen till tingsrätt, vilket skulle innebära att målen skulle prövas av AD endast om prövningstillstånd beviljas. Enligt vår mening är emellertid uppenbart att frågan måste bedömas ur en vidare synvinkel än som nu har angetts. Arbetsmarknadens parter tillmäter tvister som gäller tillämpning av anställningsskyddslagen synnerligen stor betydelse. Tvister rörande arbetstagares anställning eller rörande skadestånd som grundas på ett påstående att en uppsägning eller ett avskedande vilat på felaktig grund anses ofta mycket betydelsefulla, oavsett om det kan sägas att målet rymmer någon prejudikatfråga. För organisationerna och deras medlemmar ter det sig närmast som en självklar sak att en anställningsskyddstvist som inte kunnat lösas genom förhandling lokalt och centralt skall kunna hänskjutas direkt till AD. Vi delar den uppfattning som sålunda har framförts och menar att det inte finns något beaktansvärt skäl att behandla målgruppen anställningsskyddsmål på ett principiellt annat sätt än andra grupper av arbetstvister som prövas av AD som första domstol. Vi anser alltså att det inte är möjligt att föra över hela gruppen anställningsskyddsmål till tingsrätt.

Vi har diskuterat alternativet att föra över till tingsrätt sådana anställningsskyddsmål som endast gäller skadestånd, medan målen vari förs ogiltighetstalan skulle prövas av AD som första domstol. Även en sådan ordning skulle emellertid uppfattas som ett stort ingrepp i nuvarande ordning. Det kan också anföras betänkligheter mot att part genom uppläggningsen av sin talan kan avgöra vilken domstol som blir behörig att pröva tvisten som första domstol. Vi har funnit att inte heller detta alternativ är någon framkomlig väg.

Som ett andra huvudalternativ har vi övervägt om man kan begränsa AD:s behörighet som första domstol genom att ändra reglerna för partsställningen. Vi har analyserat utfallet av om man undantog mål där enskild arbetsgivare - undantaget staten och kommunerna - är kärande eller svarande. På samma sätt som enskild arbetstagarare är hänvisad till att först få sin sak prövad i tingsrätt kunde man tänka sig att enskild arbetsgivare skulle få föra talan i tingsrätt. Vid en närmare analys av innebörden av en sådan reform kan man emellertid konstatera att i en stor del av dessa mål är det en arbetstagarorganisation som ansöker om stämning på arbetsgivare som slutit s.k. hängavtal. Hängavtalet hänvisar undantagslöst till något av de centrala kollektivavtalen på arbetsmarknaden. Genom hänvisningen blir kollektivavtalet gällande mellan arbetstagarorganisationen och den enskilde arbetsgivaren. I en tvist mellan dessa parter kan det därför bli fråga om att tolka en kollektivavtalsbestämmelse i det centrala avtalet. Att få en sådan tvist under tingsrättens prövning som första domstol skulle vara olämpligt och medföra att man undantog ett antal mål från AD:s prövning som är av den karaktären att det är av vikt att AD direkt får avgöra tvisten. Det förhåller sig också så att många mål vari enskild arbetsgivare är part gäller förhandlingsvägran eller föreningsrättskränkning. Både förhandlings- och föreningsrätten är grundläggande rättsprinciper inom den svenska arbetsrätten. Vi har inte funnit det acceptabelt att ändra AD:s behörighetsregler på ett sätt som kan medföra att från AD:s prövning som första domstol undantas tvister som rör någon av dess frågor.

Som ett tredje huvudalternativ har vi övervägt att låta AD själv avgöra om en tvist skall prövas av AD som första domstol eller hänvisas till tingsrätt. En lagregel skulle kunna införas i LRA som innebar att AD inte var skyldig att som första instans handlägga mål som uppenbart saknade principiellt intresse från arbetsrättslig eller annan synpunkt. För det fall domstolen bedömde att en tvist inte uppfyllde de i bestämmelsen angivna förutsättningarna skulle tvisten kunna överlämnas av AD till tingsrätt för prövning. Prövningen av om ett mål bör överlämnas till

tingsrätt skulle då ske i AD:s tresammansättning med en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. För ett måls överlämnande skulle det fordras ett enigt beslut i frågan. Med en sådan ordning skulle man i princip erhålla en individuell prövning i fråga om varje tvist. För att få en mer bestämd uppfattning av hur utfallet skulle bli av en sådan reform har vi för en tidsperiod under år 1987 gått igenom samtliga inkomna mål och försökt göra en uppskattning av hur många mål som kunde tänkas komma att överlämnas till tingsrätt. Vid denna undersökning har vi emellertid kunnat konstatera att om samma argument som anförts beträffande de tidigare två redovisade alternativen även kommer att hävdas vid bedömningen av om ett mål skall överlämnas till tingsrätt blir lättnaden för AD med en sådan reform inte särskilt stor. Om man även beaktar att en prövning av om tvisten skall överlämnas kräver vissa resurser ter sig detta alternativ inte vara effektivt ur aspekten att begränsa AD:s arbetsbörda. Vi har även funnit att en sådan reform kan inge betänkligheter med hänsyn till att man kan utgå från att en organisation endast ansöker om stämning i mål vid AD där organisationen för egen del anser det vara av vikt att tvisten kommer under AD:s prövning som första domstol. För organisationen kan det te sig anmärkningsvärt att AD sedan beslutar att överlämna målet till prövning i tingsrätt.

Vi har, som framgår av vad som ovan redovisats, inte kunnat finna någon ordning som effektivt skulle begränsa AD:s prövning av tvister som första domstol och samtidigt bibehålla ett system där arbetsmarknadens organisationer har rätt att få de tvister prövade i AD som första domstol där organisationerna bedömer en sådan prövning som väsentlig.

#### 4.2.5 Besvärsmål utan arbetsrättsligt inslag överförs till prövning i allmän domstol

Enligt den nuvarande processordningen för arbetstvister handlägger AD som fullföljdsinstans alla mål där ett tingsrättsavgöran-

de i en arbetstvist överklagas. Detta gäller vare sig det är fråga om ett slutligt avgörande genom dom eller slutligt beslut eller ett beslut som överklagas särskilt.

Principen är att tingsrättens avgöranden överklagas genom besvär, om talan förs utan samband med talan mot en dom. Förenklat uttryckt föranleder en talan som inte till någon del gäller en sakprövning i tingsrätten ett besvärsmål i AD. Ett besvärsmål rör oftast processuella beslut av skilda slag som har meddelats under rättegången i tingsrätten utan att målet har prövats i sak. Som exempel kan nämnas beslut i fråga om rättshjälp, beslut om kvarstad eller liknande provisorisk åtgärd eller beslut om utdömande av vite eller om ersättning till vittne. Besluten kan vara av mångskiftande natur. Ett besvärsmål kan också gälla ett slutligt beslut av tingsrätten, exempelvis ett beslut varigenom tingsrätten avvisar målet på grund av rättegångshinder.

En klart avgränsbar grupp av besvärsmål gäller överprövning av tingsrättens beslut rörande interimistiskt förordnande inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen. Som exempel på lagparagrafer angående sådana förordnanden kan nämnas 69 § MBL, 34-36 §§ LAS, 12 § förtroendemannalagen och 17 kap. 2 och 3 §§ LOA.

Det bör anmärkas att bestämmelsen i 69 § MBL har en formellt sett annan innebörd än de övriga nämnda paragraferna. Bestämmelsen i 69 § MBL kan sägas undanröja ett hinder mot ett interimistiskt beslut med stöd av 15 kap. RB medan övriga paragrafer innefattar en från 15 kap. RB fristående, självständig grund för interimistiskt förordnande. Det viktiga i detta sammanhang är emellertid att samtliga de nämnda paragraferna utgör exempel på regler varigenom besvärsmål om interimistiska förordnanden inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen låter sig avgränsas från andra besvärsmål om provisoriska förordnanden.

Typiskt för besvärsmålen om interimistiska förordnanden inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen är att prövningen



har ett arbetsrättsligt inslag. Det är enligt vår mening uppenbart att prövningen av dessa mål bör ske i AD och inte av hovrätterna, dvs. av den domstol som har hand om sakprövningen av tvister rörande den arbetsrättsliga lagstiftningen.

För andra typer av besvärsmål i AD är situationen väsentligt annorlunda. I fråga om dessa mål är det i allmänhet så att prövningen inte alls rör någon arbetsrättslig fråga eller att bedömningar med arbetsrättsligt inslag är av underordnad betydelse. Praktiskt sett undantagslöst saknar avgörandena i dessa mål principiell betydelse från arbetsrättslig synpunkt. Enligt vår mening kommer den särskilda sakkunskap inom arbetslivet som AD besitter inte till sin rätt i prövningen av de nu aktuella målen. Enligt vår mening råder det generellt sett ingen tvekan om att överinstanserna inom det allmänna domstolsväsendet - hovrätterna och i förekommande fall högsta domstolen - generellt sett är bättre lämpade att pröva besvärsmål i allmänhet inom arbetsvistprocessen än AD såsom en särskilt sammansatt specialdomstol.

För att begränsa måltillströmningen till AD och minska AD:s sysslande med mål där domstolens särskilda sakkunskap inte kommer till sin rätt bör man enligt vår mening flytta över prövning av besvärsmål som är utan påtagliga arbetsrättsliga inslag till de allmänna domstolarna. Till AD bör endast part kunna fullfölja talan mot beslut angående arbetsrättsliga interimistiska förordnanden.

Enligt vår mening är det inte nödvändigt att överprövningen av beslut i process- och ersättningsfrågor och liknande typer av besvärsmål sker i samma domstol som är överinstans i fråga om prövningen av de arbetsrättsliga sakfrågorna. Oftast har överinstanserna i de allmänna domstolarna en sammansättning som är mer lämpad för prövning av besvärsmål i allmänhet.

Mot en sådan ordning som vi nu föreslår kan möjligtvis invändas att det innebär handläggningmässiga nackdelar att prövningen

sker i skilda domstolar i de fall då det samtidigt som AD prövar domen i sak förs en särskild talan mot ett i domen intaget beslut. En önskvärd ordning skulle naturligtvis vara att låta de besvärsmål handläggas av AD där talan samtidigt har fullföljts i själva huvudsaken. En sådan ordning skulle dock inte vara acceptabel på grund av att man inte kan ha en ordning där frågan om ett besvärsmål skall vara underkastad en dispensprövning i AD eller prövas i hovrätt utan någon begränsning av rätten till överprövning blir beroende huruvida domen överklagas i sak eller ej. Vi är emellertid av den uppfattningen att det är fråga om ett mycket fåtal mål där det kan vara en nackdel att prövningen sker i skilda domstolar och att de svårigheter som uppstår i dessa mål kan lösas på ett ganska enkelt sätt.

I de fall där man främst kan ifrågasätta hur handläggningen skall ske är när besvär anförts avseende ersättningsfrågor i mål vari part har rättshjälp. Reglerna för allmän rättshjälp torde emellertid enligt vår uppfattning ge utrymme för den domstol, som prövar målet i sak och avgör vem som skall svara för rättegångskostnaderna och kostnaderna för rättshjälpen, att när ersättningsfrågan inte slutligt avgjorts ange för det fall detta är lämpligt parts ersättningskyldighet utan angivande av belopp. Detta kostnadsansvar kan även om skäl finns anges i kvotdelar. Den domstol som prövar ersättningsfrågan bör sedan genom avräkning kunna bestämma vilket belopp parts ersättningskyldighet uppgår till. Ett sådant förfarande förutsätter att domstolarna håller varandra underrättade om de beslut som fattas i frågor som har betydelse för bestämmandet av ersättningskyldigheten för rättshjälpen. En sådan skyldighet föreligger redan enligt rättshjälpsförordningen.

Vid en avvägning mellan de fördelar en reform av nu angiven innebörd avseende besvärsmålen skulle innebära för AD och den i sällsynta fall mindre funktionella handläggningen av enstaka besvärsmål som skulle uppstå har vi funnit att fördelarna väger avsevärt mycket tyngre. AD har nämligen såsom påvisats i det föregående en ytterst besvärlig arbetssituation där varje åtgärd

som kan genomföras för att begränsa måltillströmningen är viktig. En överflyttning av de besvärsmål som saknar arbetsrättsligt inslag skulle innebära att man kan begränsa tillströmningen av besvärsmål till AD med omkring 70 procent samtidigt som AD:s särskilda sakkunskap tas till vara på ett mer ändamålsenligt sätt.

#### 4.3 Andra åtgärder för att förenkla AD:s arbete

Förutom att vi övervägt hur man kan begränsa tillströmningen av mål till AD har vi sett över om arbetsbesparingar kan uppnås genom att förenkla domstolens handläggning av inkomna mål. Vi har övervägt om ordförandens behörighet att vidta åtgärder på domstolens vägnar kan utvidgas och om reglerna för när AD kan pröva ett mål i tresammansättning kan göras generösare. Även andra åtgärder har övervägts.

En utvidgning av ordförandens behörighet innebär att övriga ledamöter avlastas arbete och att man sparar in föredragnings- och förhandlingstid. Detta medför också att det förberedande arbetet som åligger sekreterarna i domstolen förenklas. Ett alternativ som har övervägts är att efter förebild av RB:s regler om huvudförhandling i förenklad form i dispositiva tvistemål utvidga ordförandens behörighet till att pröva och avgöra mål i ett förenklat förfarande. Vi har emellertid funnit att en sådan ordning inte skulle stå i överensstämmelse med syftet att ha en specialdomstol med särskild sakkunskap inom rättsområdet och även vara mindre lämpligt när det är fråga om en prejudikatdomstol vars avgöranden många gånger får betydelse för andra än parterna själva. Vi har därför begränsat våra överväganden till att avse en utvidgning av ordförandens behörighet att på domstolens vägnar vidta förberedande åtgärder vid måls handläggning. Ordföranden bör enligt vår uppfattning få en vidgad möjlighet att fatta beslut i fråga om vilken bevisning som skall tillåtas. Beslut att avvisa bevisning enligt RB:s regler bör ordföranden själv kunna fatta. Emellertid anser vi med hänsyn till de

mycket snäva kriterier som gäller vad avser att tillåta ny bevisning i överrätt samt att denna fråga i många fall kan få betydelse för bedömningen av om ett mål skall beviljas dispens att ordföranden inte skall ges behörighet att avvisa ny bevisning som åberopas i mål som fullföljts till AD. Ordföranden bör däremot få behörighet att själv hänvisa mål till tingsrätt i de fall då förutsättningarna härför föreligger enligt LRA:s regler. Ordföranden bör även själv kunna utdöma vite när kallelse vid sådan påföljd utfärdats.

Vi har även övervägt om AD:s möjligheter att sammanträda i den mindre sammansättningen med tre ledamöter, ordföranden och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan, kan utvidgas. En sådan reform måste emellertid bedömas utifrån om det uppfyller befogade krav på rättssäkerhet samt om det medför någon arbetsbesparing för AD. Enligt de nuvarande reglerna kan domstolen avgöra mål utan huvudförhandling och fatta vissa beslut under rättegång i den mindre sammansättningen. I denna sammansättning kan AD även hålla huvudförhandling för avgörande av mål som saknar betydelse för ledningen av rättstillämpningen på domstolens verksamhetsområde och som i övrigt är av enklare beskaffenhet. Frågan om en utvidgning av de nu redovisade förutsättningarna skall bedömas mot bakgrund av att vi föreslår en begränsning av rätten till överprövning i AD av till domstolen fullföljda mål. Denna reform innebär att antalet mål som är av den karaktären att de skulle vara lämpliga att pröva i AD i en mindre sammansättning kommer att minska. De flesta av de mål som beviljas dispens torde vara av det slaget att prövning bör ske i domstolens sju sammansättning. Redan detta gör att man kan ifrågasätta om det överhuvudtaget, med en rättegångsordning som den vi föreslår, föreligger något behov av att ändra de nuvarande reglerna. Utöver det nu anförda skälet gäller vad avser de mål som AD prövar som första domstol att det från rättssäkerhets synpunkt, på grund av att part endast har rätt till prövning i en instans, är befogat med restriktiva regler för användningen av domstolens mindre sammansättning. Med en sådan rättegångsord

ning måste parterna försäkras en hög kvalitet på prövningen i den enda instans som de har tillgång till. Med hänvisning till de nu redovisade två skälen föreslår vi inte någon utvidgning av AD:s domförhet i tresammansättning.

Bestämmelsen om förutsättningarna för när AD i tresammansättning kan avgöra mål är utformad på sådant sätt att någon begränsning av tillämpningsområdet inte föreligger, om situationen är sådan att målet skall avgöras utan huvudförhandling. Enligt vår uppfattning saknas det skäl att behandla mål som avgörs efter föredragning annorlunda än mål som avgörs efter huvudförhandling. Samma förutsättningar har också i AD:s praxis fått gälla vid val av i vilken sammansättning ett mål skall avgöras. Det bör emellertid enligt vår uppfattning även framgå av lagregeln att förutsättningarna är desamma för ett måls avgörande i tresammansättning oavsett sättet för målets avgörande.

Vi har även övervägt om det finns några andra åtgärder som kan vidtas för att förenkla AD:s arbete. Enligt de nuvarande reglerna kan domstolen förordna annan lagfaren tjänsteman vid domstolen att hålla muntlig förberedelse. Så sker också genom att domstolen förordnar sekreterare i AD, som förvärvat tillräcklig erfarenhet inom arbetsrättens område, att hålla förberedelse i vissa mål. Enligt bestämmelserna i LRA kan emellertid sekreterare i AD inte vid ett sådant förordnande även få behörighet att på domstolens vägnar meddela tredskodom eller i dom stadfästa förlikning. Detta innebär många gånger att handläggningen vid en sådan muntlig förberedelse blir onödigt komplicerad. Domstolens behörighet att förordna annan lagfaren tjänsteman inom domstolen bör därför utvidgas till att även avse förordnande att i visst specificerat mål meddela tredskodom eller i dom stadfästa förlikning.

#### 4.4 En förstärkning av AD

##### 4.4.1 Inledning

Verkningarna för AD:s arbetsläge av de åtgärder som vi föreslagit i avsnitten 4.2 och 4.3 kan inte uppskattas med någon säkerhet. Man kan exempelvis inte förutse i hur många mål AD kommer att bevilja dispens eller vilka resurser en dispensprövning fordrar. Det är också svårt att uppskatta vad ett mål som fullföljts till AD arbetsmässigt innebär jämfört med ett mål som AD har att pröva som första domstol. En sådan uppskattning måste bli skönmässig och bygger inte på något statistiskt material utan endast på vår egen erfarenhet samt vad som uppgetts för oss av dem som arbetar i AD.

De reformer vi föreslagit i de föregående avsnitten berör i huvudsak endast de mål som fullföljs till AD. Detta beror på, som vi redovisat i avsnitt 4.2.4, att vi inte funnit någon möjlig väg att i någon nämnvärd utsträckning begränsa tillströmningen av mål som AD prövar som första domstol. De enda åtgärder som föreslås i syfte att begränsa AD:s arbetsbörda avseende denna grupp av mål gäller mål som avser tillämpningen av lagen om arbetstagares uppfinningar och mål som gäller hyrestvist där hyresvillkoren reglerats i kollektivavtal. De mål som AD prövar som första domstol utgör den absolut största gruppen av arbetstvistmål, ca 70 procent av det totala antalet mål. Dessa mål är dessutom mest arbetskrävande med hänsyn till att de ofta rör komplicerade tvister. Man brukar uppskatta att de generellt fordrar minst en dubbelt så stor arbetsinsats som de fullföljda målen.

Från denna utgångspunkt har vi uppskattat att de i avsnitten 4.2 och 4.3 föreslagna reformerna ger en arbetsbesparing av omkring tio procent. Att utfallet inte blir större beror på att de mål som AD prövar som första domstol i stort sett ograverat kommer att ligga kvar i domstolen.

#### 4.4.2 Behovet av och förutsättningarna för en förstärkning av AD

En arbetsbesparing på omkring tio procent innebär onekligen vid ett oförändrat tillflöde av mål till AD att domstolens arbetssituation förbättras. Frågan är emellertid om en sådan arbetsbesparing är tillräcklig för att långsiktigt lösa AD:s arbetssituation. Som vi nämnt i avsnitt 3 kan man inte säkert förutsäga målutvecklingen i AD. Man kan endast försöka närmare analysera de senaste årens målutveckling och se om dessa uppgifter kan utgöra underlag för ett antagande om någon tendens. Vi har dragit den slutsatsen att man bör förutsätta att målantalet i framtiden förmodligen kommer att ligga på samma höga nivå eller t.o.m. öka något om åtgärder inte vidtas.

AD har under ett flertal år hållit en mycket hög arbetstakt som man inte kan utgå från att domstolen under en längre tid kan upprätthålla. Måltillströmningen till domstolen har emellertid varit så hög att domstolen trots denna höga arbetstakt varit tvungen att under senare år bygga upp balanser. Enligt vår uppfattning skall målet vara att för AD skapa ett sådant arbetsläge att man i domstolen kan hålla en normal arbetstakt och ändå ha en viss marginal för att möta en tillfälligt ökad arbetsbelastning. Om man vill uppnå detta mål, vilket vi anser vara nödvändigt, är en arbetsbesparing av omkring tio procent inte tillräcklig. Enligt vår uppskattning motsvarar den arbetsbesparingen endast den arbetsinsats utöver det normala som AD i dag upprätthåller. Vill man även uppnå ett arbetsläge där AD inte behöver bygga upp några balanser och även har en viss marginal i sin verksamhet måste ytterligare åtgärder vidtas. Efersom vi inte kunnat finna ytterligare möjliga vägar att minska måltillströmningen eller rationalisera domstolens arbete kvarstår endast att förstärka AD på något sätt.

AD tillskapades ursprungligen för att avgöra tvister om kollektivavtal. Därefter vidgades domstolens behörighet successivt genom särskild lagstiftning för att sedan genom 1974 års reform

av rättegångsordningen för arbetstvister bli behörig att antingen som första domstol eller som fullföljdsinstans handlägga alla arbetstvister. När man 1974 införde den nuvarande rättegångsordningen för prövning av arbetstvister ville man avskaffa det tidigare gällande dualistiska systemet enligt vilket arbetstvister prövades slutligt såväl i AD som i högsta domstolen för att uppnå en enhetlig rättstillämpning på arbetsrättens område. Man antog då att endast ett begränsat antal mål skulle fullföljas från tingsrätterna och att av de tvister som AD var behörig att pröva som första domstol en stor del skulle lösas mellan parterna förhandlingsvägen. Man antog vid 1974 års reform att organisationerna till AD endast skulle hänskjuta tvister som var av principiellt intresse eller av annan anledning var av stor betydelse. Verkligheten har emellertid blivit en annan. Som redovisats i avsnitt 4.2.3 fullföljs till AD långt fler mål än vad man antog 1974 och organisationerna har bedömt betydligt fler tvister vara lämpliga att hänskjuta till AD än vad man utgick från när man utformade domstolens nuvarande organisation. Dessutom förekommer det ett ganska stort antal mål där enskild arbetsgivare är part och där några egentliga förhandlingar mellan parterna överhuvudtaget inte förekommit innan tvisten kommer under AD:s prövning. Ett annat moment i målutvecklingen som inte kunnat förutses är följande. I mitten av 1970-talet trädde ett flertal nya lagar i kraft inom det arbetsrättsliga området, bland dem främst anställningsskyddslagen den 1 juli 1974 och lagen om medbestämmande i arbetslivet den 1 januari 1977. Detta innebar naturligtvis att ett stort antal tvister inom den nya lagstiftningens område kom under AD:s prövning. Emellertid har inte, som man haft anledning att räkna med, antalet tvister sjunkit efter ett inledande skede. Anställningsskydds målen är exempelvis lika talrika som tidigare trots att det i dag från AD finns en mycket rik praxis inom detta rättsområde.

En begränsning av rätten till överprövning i AD av mål som fullföljs från tingsrätt innebär att domstolens sysslande med en fullständig prövning i dessa mål inskränks och att ett delvis nytt moment i AD:s arbete införs genom att domstolen kommer att



i inte oväsentlig utsträckning syssla med dispensprövning. De nya förutsättningarna för en rätt till överprövning i AD av de fullföljda målen och även de mycket skiftande mål som AD i dag prövar som första domstol gör det önskvärt att ge AD en möjlighet att i större utsträckning kunna anpassa sin sammansättning efter målets karaktär och principiella betydelse.

Reglerna om AD:s sammansättning bygger på tanken att arbetsmarknadens parter skall ges representation i domstolen vid sidan av juristdomarna för att bidra med sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som har utbildats där. Man har velat skapa en sammansättning som gör att AD genom sina ledamöter får en förankring på arbetsmarknaden och därmed förtroende hos dem vilkas tvister domstolen i första hand har att pröva. Genom att AD:s ledamöter hämtats bland framträdande företrädare för organisationerna har AD kunnat uppträda med den auktoritet som varit nödvändig för att dess avgöranden skall vinna respekt på arbetsmarknaden. Vid 1974 års reform och även vid senare reformer har det därför tillmätts stor betydelse att AD inte utvidgas så mycket att domstolens ledamöter inte kan hämtas från den begränsade grupp av framstående företrädare för organisationerna, som är en garanti för AD:s höga kvalitet och anseende. Det har också tidigare framhållits att det är av vikt att AD:s organisation hålls inom den ram att man inte riskerar en enhetlig rättstillämpning. Av samma skäl har AD inte indelats på olika avdelningar. Ledamöterna cirkulerar inom domstolen i så stor utsträckning som möjligt. Dessa nu nämnda förutsättningar som utgjort grund för tidigare reformer är lika giltiga och väl så viktiga i dag. Att man upprätthåller detta arbetssätt är en förutsättning för att domstolen skall kunna vidmakthålla en hög kvalitet i dömandet.

Förutsättningarna för en förstärkning av AD kan sammanfattas på så sätt att domstolen inte får utvidgas så att man riskerar att det uppstår svårigheter med att upprätthålla en enhetlig rättstillämpning eller att rekrytera framstående ledamöter. Samtidigt föranleder de i dag mer differentierade måiltyperna och den

praxis som utvecklats inom skilda rättsområden att det är önskvärt att AD i större utsträckning kan anpassa sin sammansättning efter målens tyngd och principiella betydelse än vad nuvarande sammansättningsregler ger möjlighet till.

#### 4.4.3 Olika alternativ till en förstärkning av AD

De alternativ som man kan tänka sig och som vi övervägt är att utvidga AD med en fjärde ordförande eller att ändra vice ordförandetjänsten i domstolen till en heltidstjänst eller i sista hand att utvidga AD med en fjärde ordförande men att kombinera detta med delvis ändrade sammansättningsregler bl.a. i syfte att underlätta för domstolen att upprätthålla en enhetlig rättstillämpning. Vi har övervägt samtliga alternativ och stannat för att det sistnämnda alternativet är det som bäst uppfyller förutsättningarna för en förstärkning av AD inom dess nuvarande organisation.

Enligt LRA:s nuvarande regler uppgår det totala antalet ledamöter i AD till 23 stycken, vilka fördelar sig på tre ordförande, fyra vice ordförande, tre ledamöter med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden samt tretton ledamöter från arbetsmarknadens organisationer. De tre ordförandena samt, som en provisorisk förstärkning, även en av vice ordförandena är heltidsanställda medan övriga ledamöter har andra heltidssysselsättningar och utför sitt uppdrag som ledamot i AD bredvid sina ordinarie arbetsuppgifter. Vid förfall för ordförande är endast vice ordförande kompetent att i alla avseenden träda i ordförandens ställe. I den dömande verksamheten är de tre ordförandena likställda.

Enligt huvudregeln sammanträder AD normalt med sju ledamöter, vilket även är den sammansättning som klart dominerar avseende de mål som AD prövar som första domstol. Under vissa förutsättningar är AD domför i en mindre sammansättning med tre ledamöter, ordförande och en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. I denna sammansättning är AD behörig att avgö-

ra mål efter huvudförhandling, om målet saknar betydelse för rättstillämpningen på domstolens verksamhetsområde och om det i övrigt är av enklare beskaffenhet. AD kan även i den mindre sammansättningen avgöra mål utan huvudförhandling och fatta vissa beslut under rättegången.

Ett sätt att förstärka AD skulle vara att göra som skett vid tidigare reformer nämligen att utöka domstolen med ytterligare en ordförande. En sådan lösning skall emellertid ses mot bakgrund av att enligt den nuvarande ordningen ordförandena är i alla avseenden likställda i den dömande verksamheten, vilket innebär att en ordförande aldrig tjänstgör tillsammans med en annan ordförande. Detta förhållande ställer särskilda krav på samverkan mellan ordförandena för att domstolen skall kunna upprätthålla en enhetlig rättstillämpning. Kraven på denna samverkan samt den tid som måste tas i anspråk härför har emellertid ökat i takt med att antalet ordförande blivit fler. Skulle man nu utöka domstolen med en fjärde ordförande och bibehålla oförändrade sammansättningsregler skulle detta medföra att ännu mer tid fick avsättas till samverkan mellan ordförandena samtidigt som de praktiska svårigheterna att samordna verksamheten skulle bli större. Enligt vår uppfattning skulle risken vara ganska stor för att domstolen med så många ordförande som fyra inte skulle klara av en i alla situationer tillfredsställande samverkan vad avser AD:s rättstillämpning. Av dessa skäl har vi dragit den slutsatsen att en ordning som enbart innebär att domstolen utökas med ytterligare en ordförande inte uppfyller de krav som måste uppfyllas för att AD skall kunna bibehålla sin höga kvalitet i dömandet och sin auktoritet inom arbetslivet.

Som ett ytterligare alternativ har vi även övervägt att ändra vice ordförandetjänsten till en heltidstjänst i domstolen. Härigenom skulle denne på ett helt annat sätt bli tillgänglig för arbetsuppgifter i domstolen och kunna på ett effektivt sätt avlasta ordföranden en del av bl.a. den förberedande handläggningen av målen. Vice ordförande skulle i ett sådant fall även kunna ta ett helt annat ansvar för domskrivningen, som är en

tung arbetsuppgift för ordföranden. Denna lösning är också den vi valde när vi föreslog en provisorisk förstärkning av AD i avvaktan på att en mer långtgående reform av rättegångsordningen för arbetstvister kunde träda i kraft. Vid en närmare analys av innebörden av en reform med vice ordförandetjänsten på heltid i domstolen har vi emellertid funnit att det finns skäl som talar emot en sådan permanent ordning. I dag rekryteras vice ordförandena från en grupp av högt kvalificerade jurister vilka oftast har höga tjänster inom statsförvaltningen. En förutsättning för att man kunnat rekrytera från denna grupp av kvalificerade jurister har varit att vice ordförandeskapet i AD är en sysselsättning som upprätthålls bredvid dennes ordinarie arbetsuppgifter. Eftersom vice ordföranden är den enda ledamot som har full kompetens att i alla avseenden ersätta ordförande är det av stor vikt att dessa ledamöter har en hög juridisk kompetens. AD:s ordförande har också många gånger rekryterats från gruppen av vice ordförande. Om man permanent skulle låta vice ordföranden tjänstgöra på heltid i AD är det vår uppfattning att man i ett väsentligt avseende skulle ändra förutsättningarna för domstolen. Till dessa tjänster kan man då inte räkna med att få jurister på den nivå som det är fråga om i dag. Detta skulle utgöra en betydande nackdel för domstolen. Särskilt måste beaktas att det är en vice ordförande som träder i ordförandens ställe vid förfall för denne. På vice ordförandena bör därför i princip ställas samma kompetenskrav som på ordförandena. Vi har således funnit att det inte är lämpligt att permanent förstärka AD genom att ändra vice ordförandetjänsten till en heltidstjänst. En sådan ordning skulle enligt vår mening kunna inge betänklighet avseende rättssäkerheten.

#### 4.4.4 En utvidgning av AD med en fjärde ordförande och ändrade sammansättningsregler

Vi har således kommit fram till att de nu redovisade alternativen att utvidga domstolen med en ytterligare ordförande eller att ändra vice ordförandetjänsten till en heltidstjänst är lös-

ningar som av olika skäl inger betänkligheter. Vi har i stället övervägt om inte en utvidgning av AD med en ordförande kan kombineras med ändrade sammansättningsregler som ger domstolen en ökad möjlighet att anpassa sammansättningen efter målets svårighetsgrad och principiella betydelse och samtidigt på ett enkelt sätt ger AD ett instrument att genom sin sammansättning i vissa mål upprätthålla en enhetlig rättstillämpning. Den ordning vi tänkt oss för att uppfylla dessa villkor är att AD tillförs en fjärde ordförande men med delvis ändrade sammansättningsregler för domstolen. De enklare målen som saknar betydelse för rättstillämpningen på domstolens verksamhetsområde, exempelvis mindre komplicerade anställningsskyddsfall, skall som i dag prövas i domstolens tresammansättning. Domstolens sjusammansättning ges emellertid för vissa mål en ändrad sammansättning. För de mål som är av principiellt intresse på arbetsrättens område eller som annars är av stor betydelse för arbetsmarknadens parter skall i domstolen utöver den ordförande som har målet på sin rotel och som berett målet till huvudförhandling, ingå någon av de tre andra ordförandena. Den av de två ordförandena vars mål är uppe till prövning skall upprätthålla ordförandeskapet vid huvudförhandlingen. Genom en sådan ordning bibehåller man ordförandenas i alla avseenden lika ställning i den dömande verksamheten. Som tredje ledamot skall vid denna sjusammansättning tjänstgöra vice ordförande. Mål som inte är av principiellt intresse eller av annan särskild betydelse för arbetsmarknaden och som inte är av den karaktären att målet skall prövas i AD:s tresammansättning, prövas på samma sätt som i dag i AD:s normala sjusammansättning.

Genom att AD tillförs en ytterligare ordförande ökar domstolens kapacitet att sköta de förberedande åtgärderna vid måls handläggning och att avgöra mål i AD:s normala sjusammansättning och tresammansättning. Genom de ändrade sammansättningsreglerna för sjusammansättningen vid prövningen av principiellt eller i annat avseende viktiga mål, höjer man AD:s kompetens vid avgörandet av dessa mål samtidigt som man härigenom på ett enkelt sätt skapar garanti för kontinuitet och en enhetlig rättstillämpning vid

prövningen av dessa tvister. I dessa tvister kan den andre ordföranden också ta mer aktiv del i domskrivningen än vad som i dag är möjligt med endast en utanför domstolen stående vice ordförande.

Vid ett närmare övervägande av domstolens sammansättning i övrigt vid en sammansättning med två ordförande har vi ansett att vice ordförande skall tjänstgöra som tredje ledamot. Denna lösning har vi stannat för främst av två skäl. Genom att för de viktigaste målen ändra AD:s sammansättning till att bestå av två ordförande stärker man inflytandet i domstolen för de jurister som har denna arbetsuppgift som sin heltidstjänstgöring. En sådan ordning tycker vi är till fördel genom att, som redovisats tidigare i detta avsnitt, det utgör en garanti för kontinuiteten och enhetligheten i domstolens rättstillämpning samtidigt som man genom att den andre ordföranden finns tillgänglig i domstolen ger ökade möjligheter till tankeutbyte mellan ordförandena vid handläggningen av målet och domskrivandet. Emellertid innebär denna i och för sig fördelaktiga starka konstellation för ordförandena att det finns ett behov av att delvis som motvikt i domstolens sammansättning låta ingå en kvalificerad utifrån kommande jurist som självständigt kan hävda sin uppfattning. Denna roll kan mycket väl upprätthållas av de kvalificerade jurister som i dag tjänstgör som vice ordförande. Med hänsyn till betydelsen av en sådan kombination har vi stannat för att det är av större vikt att vice ordförandenas ställning inte försämras i domstolen än att den tredje ledamoten bibehåller sin ställning. Ett ytterligare argument för den ordning vi nu föreslagit är att vice ordföranden är den ende ledamot i domstolen som fullt ut har behörighet att ersätta ordförande vid förfall. Det är på grund härav av vikt att man ser till att dessa ledamöter får delta i prövningen av alla de mål som AD handlägger så att de förvärvar erfarenhet av AD:s verksamhet i dess helhet.

De mål som enligt vårt förslag skall prövas i sammansättningen med två ordförande är mål som är av principiellt intresse på arbetsrättens område eller av annan särskild betydelse för ar-

betsmarknadens parter. Till denna kategori hänförs flertalet kollektivavtalsstolkningsmål, mål om fredsplikt och föreningsrätt samt viktigare mål rörande tillämpningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Av betydelse vid bedömningen av om ett mål skall föras till denna särskilda kategori är om det finns en väl utvecklade praxis inom det lagstiftningsområde som tvisten rör. Exempelvis är enligt vår bedömning det normala anställnings-skyddsmålet inte att hänföra till denna särskilda grupp. Ytterligare ett faktum som är av betydelse för till vilken kategori ett mål skall föras är om domstolens avgörande av tvisten får betydelse för andra än de enskilda parterna. Exempel härpå är mål om kollektivavtalsstolknning där AD:s avgörande av tvisten får betydelse för alla som är bundna av avtalet. I normalfallet bör därför ett kollektivavtalsstolkningsmål föras till den grupp av mål som prövas i domstolens sammansättning med två ordförande. Även ett sådant förhållande som att ett mål, utan att det är särskilt rättsligt komplicerat, väcker stor uppmärksamhet bör kunna föranleda att tvisten hänförs till gruppen kvalificerade mål. Exempel härpå är strejkmålen. Även mål som rör de grundläggande reglerna för arbetsmarknadsparternas förhållande till varandra såsom tvister om fredsplikten och föreningsrätten är mål som enligt vårt förslag skall skiljas ut för en prövning i AD:s mest kvalificerade sammansättning. Bedömningen av till vilken kategori ett mål skall föras skall göras av den ordförande på vars rotel målet handläggs. Mot ordförandens beslut i sammansättningsfrågor skall talan inte kunna föras. Detta utesluter dock inte att AD i sin arbetsordning föreskriver att ordföranden före ett beslut kan samråda med organisationsledamöterna. För att ordningen med en ny kvalificerad sammansättning skall komma till sin rätt på bästa sätt bör ordförandena som tjänstgör tillsammans varieras efter ett särskilt schema.

Den nu föreslagna nya regeln om AD:s sammansättning i de kvalificerade målen är inte avsedd att vara begränsad till de mål som domstolen har att pröva som första domstol. Denna sammansättning kan även förekomma vid prövning av mål som fullföljts från tingsrätt när målet, enligt ordförandens bedömning, är att hän-

föra till den kvalificerade gruppen av mål. Den ändrade regeln om AD:s sammansättning inverkar inte på frågan om ett måls prövning vid huvudförhandling i sju sammansättning skall ske i domstolens s.k. särskilda sammansättning eller allmänna sammansättning. Avgörande för denna fråga är, oavsett om i AD:s sammansättning skall ingå två ordförande eller en ordförande, huruvida målet huvudsakligen har betydelse för endast visst förhandlingsområde respektive om målet är av allmän betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden.

Den nu föreslagna förstärkningen innebär att domstolens kapacitet att avgöra mål utökas. Förslaget innebär dock inte någon ökad belastning på övriga ledamöter. Antalet förhandlingar kommer inte att öka i den utsträckning att det för närvarande finns skäl att utöka antalet övriga ledamöter i domstolen.

Med hänsyn till att det utökade antalet ordförande inte innebär någon förändring av relationerna mellan antalet ledamöter som vid domstolens sammanträde i plenum deltar från arbetsgivar- och arbetstagar sidan eller medför att organisationsledamöterna kommer i minoritet i förhållande till de övriga ledamöterna medför åtgärden inte att någon ändring behöver vidtas i den bestämmelse i lagen som reglerar AD:s sammansättning vid sådant sammanträde.

Genom en förstärkning av AD med en fjärde ordförande och delvis ändrade sammansättningsregler för domstolen på det sätt som vi föreslagit uppnår man enligt vår mening en ökad kapacitet för domstolen att avgöra inkomna mål samtidigt som man för de mest kvalificerade målen stärker domstolens kompetens samt gör det möjligt för domstolen att genom sin sammansättning i de principiella målen upprätthålla en kontinuitet i dömandet och en enhetlig rättstillämpning.



#### 4.5 Utrymmet för en utvidgning av AD:s behörighet till att överpröva beslut i lönegarantiärenden

I direktiven har vi ålagts att även överväga om det finns någon grupp av mål som lämpligare handläggs enligt rättegångsordningen för arbetstvister. Särskilt har omnämnts att det bör övervägas om det inte vore ändamålsenligt att låta avgöranden i lönegarantifrågor överprövas i AD. Denna fråga har även varit uppe till övervägande i lönegarantiutredningen som i betänkandet Ny lönegarantilag (SOU 1986:9) uttalat att starka skäl talar för att sådana arbetstvister som ytterst rör lönegarantiersättning bör kunna överprövas i AD. Lönegarantiutredningen har emellertid på grund av att man ansåg det oklart huruvida AD hade utrymme för att vara överinstans för ytterligare målgrupper lämnat frågan att övervägas vidare i ett annat sammanhang.

Den nuvarande instansordningen för prövning av lönegarantiärenden är kronofogdemyndighet och hovrätt. Hovrättens beslut kan inte överklagas. Denna ordning gäller när krav på ersättning enligt lagen om statlig lönegaranti görs gällande i konkurser utan bevakningsförfarande. I övriga konkurser prövas i dag krav på sådan ersättning av konkursförvaltaren och vid tvist inom konkursförfarandet i den s.k. jävsprocessen. Hur prövningen i framtiden skall ske av krav på ersättning enligt den statliga lönegarantin är för närvarande under övervägande inom regeringskansliet. Ett alternativ som därvid övervägs är att låta kronofogdemyndighet pröva samtliga krav på ersättning enligt den statliga lönegarantin. På grund härav är det således inte möjligt att för någon längre tid framöver uppskatta vilken arbetsbörda det skulle innebära för AD om man införde en ordning med rätt till överprövning i AD av lönegarantiärenden. Om man emellertid utgår från den nuvarande ordningen, varvid AD endast skulle överpröva lönegarantiärenden där prövningen inte sker inom konkursförfarandet, kan man konstatera att redan en sådan ordning skulle medföra en ansevärd arbetsbörda för domstolen. Om man som vägledning för vilket antal ärenden det kan bli fråga om utgår från hur många ärenden som i dag handläggs av hovrätterna

rör det sig om drygt 200 ärenden om året. Även om man skulle införa en ordning, som innebar att dessa ärenden också skulle omfattas av de föreslagna reglerna om en begränsning av rätten till överprövning i AD av dit fullföljda mål, skulle detta på grund av den höga fullföljdsfrekvensen ändå medföra att AD fick avsätta stora resurser för dispensprövningen i dessa ärenden. I förhållande till AD:s relativt begränsade organisation skulle detta medföra en så stor arbetsbörda för domstolen att resurser saknas att i AD:s nuvarande organisation pröva dessa ärenden. Frågan om införandet av AD som överinstans för lönegarantiärenden är också att bedöma utifrån hur stor andel av dessa ärenden som rör tvistefrågor som vanligtvis handläggs i AD och där domstolens särskilda sammansättning gör det ändamålsenligt att AD prövar ärendena. De tvistefrågor som det främst kan röra sig om är arbetstagarbegreppet, tillämpningen av anställningsskyddslagen och avtalstolkning inom arbetsrättens område. Vid en genomgång av ett slumpvis utvalt antal lönegarantiärenden som handlagts i Svea hovrätt har vi emellertid kunnat konstatera att en majoritet av ärendena inte rör sådana tvistefrågor där AD:s särskilda sammansättning motiverar att ärendet prövas av denna domstol.

Av det ovan redovisade har vi dragit den slutsatsen att - även med beaktande av de ändringar som vi nu föreslagit för att minska domstolens arbetsbörda - AD:s förhållandevis begränsade organisation inte har något utrymme för att överpröva lönegarantiärenden. Därutöver anser vi det vara omotiverat att införa AD generellt som överinstans för dessa ärenden med hänsyn till att ett flertal av ärendena rör tvistefrågor som inte fordrar AD:s specialkunskap. De ärenden där det skulle vara motiverat och önskvärt med en överprövning i AD gäller arbetstagarbegreppet som är en central arbetsrättslig fråga. Det finns emellertid inte något enkelt sätt varigenom man kan särskilja dessa ärenden från övriga lönegarantiärenden.

#### 4.6 Överväganden i samband med en teknisk översyn av LRA

##### 4.6.1 Allmänna synpunkter

I LRA regleras rättegången i arbetstvister i tingsrätt och i AD. Denna reglering kompletteras genom en hänvisning i LRA av de regler som gäller enligt RB eller annan författning om rättegången i dispositiva tvistemål. Sedan LRA tillkom 1974 har rättegångsförfarandet vid de allmänna domstolarna varit föremål för en översyn som lett till relativt omfattande ändringar av RB:s regler. Vi har vid den tekniska översynen övervägt om dessa nya regler bör föranleda några ändringar i LRA. Vi har även utifrån de nyheter som införts i RB övervägt om det finns skäl att införa motsvarande regler för rättegången i arbetstvister.

Med hänsyn till innehållet i artikel sex i den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter, som Sverige anslutit sig till, har vi observerat att en ändring bör vidtas i den bestämmelsen i LRA som reglerar under vilka förutsättningar ett mål, som prövas av AD som första domstol, får avgöras på handlingarna. Enligt den nuvarande regeln kan nämligen domstolen även mot parts bestsridande, om det föreligger synnerliga skäl, avgöra ett mål på handlingarna. Detta förfarande strider mot konventionens regler. Bestämmelsen bör därför ändras på så sätt att ett mål som AD prövar som första domstol inte kan avgöras på handlingarna om part motsätter sig en sådan handläggning.

Vi har också vid den tekniska översynen sett över de bestämmelser som reglerar AD:s handläggning av interimistiska yrkanden vid tvist om fredsplikt. Vi återkommer i det följande i avsnitt 4.6.3 till dessa överväganden.

Vi har därvid även sett över reglerna om AD:s behörighet att som första domstol pröva tvist om stridsåtgärd. Vi har då funnit att mål vari exempelvis en enskild arbetsgivare, som inte själv slutit kollektivavtal, väcker talan vid tvist om stridsåtgärd kommer under tingsrätts prövning som första domstol. Vi anser att denna ordning är otillfredsställande med hänsyn till att

rätten att vidta stridsåtgärder är så central inom arbetsrättens område. Att utvidga behörighetsreglerna för AD till att avse att domstolen alltid, oavsett partsställningen, som första domstol skall pröva tvist om stridsåtgärd, innebär ett ytterst marginellt tillskott av mål. Det kan uppskattningsvis bli fråga om högst ett mål vart femte år. I samband med denna ändring av behörighetsreglerna för AD föreslår vi också en redaktionell ändring av reglerna för att göra dem mer överskådliga.

#### 4.6.2 LRA och reformen av RB

LRA reglerar rättegången i arbetstvister i såväl tingsrätt som AD. Genom en hänvisning i LRA till RB eller annan författning om rättegången i dispositiva tvistemål kompletteras LRA:s reglering av bl.a. RB:s regler.

För rättegången i tingsrätt innehåller LRA endast ett fåtal särskilda regler varför tingsrätternas handläggning av arbetstvister i huvudsak följer samma processuella regler som gäller för dispositiva tvistemål i allmänhet.

För rättegången i AD innehåller LRA emellertid ett större antal särskilda bestämmelser som reglerar rättegången såväl när domstolen handlägger mål som första domstol som när den är fullföljdsinstans. För det fall RB eller annan författning för dispositiva tvistemål är att tillämpa för rättegången i AD gäller att vad som är föreskrivit för rättegången i tingsrätt är tillämpligt beträffande rättegången i AD som första domstol och vad som föreskrivits för rättegången i hovrätt är tillämpligt för rättegången i AD som fullföljdsinstans.

Sedan LRA:s tillkomst 1974 har rättegångsförfarandet vid allmän domstol varit föremål för en översyn, vilket bl.a. lett till väsentliga ändringar av de bestämmelser som reglerar rättegången för dispositiva tvistemål i tingsrätt och hovrätt. De ändringar som genomförts har främst haft till syfte att göra det möjligt

att i högre grad än tidigare anpassa rättegången till vad det enskilda målet kräver och därigenom göra det möjligt för de allmänna domstolarna att driva verksamheten snabbare och billigare.

Genom hänvisningen i LRA till reglerna i RB gäller redan en del av de nya bestämmelserna i RB för rättegången i arbetstvister. Vid reformerna av RB har emellertid endast ett par mindre ändringar vidtagits i LRA för att i nödvändiga delar anpassa lagens regler till ändringarna i RB. Några överväganden i övrigt har inte gjorts avseende i vad mån de nya reglerna för rättegången för dispositiva tvistemål bör påverka rättegångsordningen i arbetstvister.

Vi har i första hand övervägt hurvida de nya bestämmelserna i RB genom LRA:s hänvisning till RB medför att några ändringar bör vidtas i LRA i syfte att undvika dels dubbelreglering dels en rättegångsordning för arbetstvister som är mindre lämplig. Vi har vidare övervägt om det finns skäl att ändra de bestämmelser i LRA som särskilt styr rättegången i arbetstvister så att rättegångsförfarandet för arbetstvister anpassas till vad som gäller för handläggningen av dispositiva tvistemål i allmänhet. Dessa överväganden har vi gjort med beaktande av de särskilda förutsättningar som gäller för rättegången i arbetstvister vilket medför att delvis andra utgångspunkter gäller för handläggningen av dessa tvister. Det förhållandet att många arbetstvister är av intresse inte bara för parterna i målet och att AD är prejudikatdomstol medför att delvis andra kriterier gäller för hur rättegångsreglerna bör utformas. Även den särskilda partsställning som föreligger i flertalet arbetstvister innebär att inte samma bevekelsegrunder gör sig gällande för att införa vissa bestämmelser som reglerar rättegången i allmän domstol.

Reformerna för de dispositiva tvistemålen i allmän domstol har bl.a. inneburit att tingsrätterna fått en möjlighet att på ett enkelt sätt avgöra mål utan att stämning på svaranden dessförinnan utfärdats när det är uppenbart att kärandens talan är

ogrundad. Motsvarande möjlighet har även införts för överrätterna att avgöra mål utan att utfärda föreläggande om genmäle om det är uppenbart att klagandens talan är ogrundad. Vidare har tingsrätterna fått större valfrihet mellan muntlig och skriftlig handläggning under förberedelsen. I huvudförhandlingsmål har också de s.k. omedelbarhets- och koncentrationsprinciperna mjukats upp bl.a. genom att möjligheten att ta upp bevisning utom huvudförhandling vidgats samt genom att rätten under vissa försättningar har fått möjlighet att sedan huvudförhandlingen avslutats inhämta ytterligare utredning. Det ställs numera också större krav på innehållet i en ansökan om stämning och i ett svaromål. Det har också införts en möjlighet att förelägga svaranden att inkomma med ett motiverat skriftligt svaromål vid påföljd av tredsdom.

Genom att LRA endast innehåller ett fåtal särskilda regler för rättegången i arbetstvister i tingsrätt gäller de nu redovisade bestämmelserna redan för denna rättegång. Enligt vår uppfattning föreligger det inte heller några skäl som motiverar att andra regler, utöver de fåtal särskilda bestämmelser som redan nu finns i LRA, gäller för rättegången i arbetstvister i tingsrätt.

För rättegången i AD finns vissa gemensamma bestämmelser som gäller oavsett om AD handlägger en tvist som första domstol eller som fullföljdsinstans. Dessa bestämmelser reglerar bl.a. hur omröstningen till dom eller beslut skall gå till samt vad som får läggas till grund för domstolens dom eller beslut. Innebörden av den sistnämnda regeln och den praxis som utvecklats för rättegången i AD är att dessa redan innefattar en uppmjukning av de s.k. omedelbarhets- och koncentrationsprinciperna som är i linje med de reformer som genomförts för rättegången i de allmänna domstolarna. Eftersom RB:s regler numera överensstämmer med vad som gäller enligt LRA bör man för att undvika en dubbelreglering enligt vår mening kunna upphäva de särskilda bestämmelserna som finns i LRA och låta RB:s regler bli direkt tillämpliga för rättegången i AD.

Vad gäller rättegången i AD som fullföljdsinstans är, vid övervägandet om reformen av rättegången i allmän domstol bör medföra några ändringar av dessa regler i LRA, delvis andra utgångspunkter att beakta på grund av vårt förslag om en begränsad rätt till överprövning i AD av till domstolen fullföljda mål. Genom begränsningen av denna rätt effektiviseras AD:s handläggning av dessa tvister på ett sådant sätt att skäl inte föreligger att utifrån detta kriterium ändra bestämmelserna på samma sätt i LRA. Emellertid innebär införandet av en dispensprövning i AD att RB:s bestämmelser som reglerar förfarandet vid dispensprövningen i hovrätt i mål om mindre värden bör delvis bli direkt tillämpliga för rättegången i AD som fullföljdsinstans. För att därvid undvika en onödig dubbelreglering bör ett antal bestämmelser i LRA upphävas.

Utöver nu angivna ändringar som följer av att man inför en dispensprövning bör för rättegången i AD som fullföljdsinstans införas den enligt RB befintliga möjligheten att utan att utfärda föreläggande om genmäle avgöra ett mål om det är uppenbart att klagandens talan är ogrundad. Med hänsyn till att tingsrätt har en motsvarande möjlighet att utan att utfärda stämning på svaranden avgöra ett mål om kärandens talan är uppenbart ogrundad ter det sig logiskt att AD har samma möjlighet att om part klagat mot tingsrättens dom avgöra målet utan att ett föreläggande om att inkomma med genmäle utfärdas. AD:s praxis har också varit att man i detta avseende tillämpat RB:s bestämmelser framför LRA:s särskilda regel om att svaranden alltid skall föreläggas att inkomma med genmäle.

För rättegången i AD som första domstol innehåller LRA ett större antal särskilda bestämmelser som reglerar rättegången därstädes. Således innehåller LRA bl.a. särskilda bestämmelser för vad en ansökan om stämning skall innehålla samt hur förberedelsen av målet skall gå till. Därutöver innehåller LRA särskilda regler om hur part och ställföreträdare för part skall kallas till sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling samt när part kan kallas till sammanträde och huvudförhandling vid på-

följd av tredsdom. Utöver de reformer i RB som redan på grund av hänvisningen i LRA är tillämpliga för rättegången i AD som första domstol bör enligt vår uppfattning vissa ändringar vidtas i LRA för att anpassa dess regler efter vad som gäller för rättegången i dispositiva tvistemål i allmänhet. Bestämmelserna om vad en ansökan om stämning skall innehålla bör enligt vår uppfattning anpassas efter vad som gäller för tvistemål i allmänhet. Detta innebär att större krav ställs på vad en ansökan om stämning skall innehålla genom att all bevisning, även muntlig, som part känner till, skall anges i ansökan. Vidare skall i ansökan även anges vad som skall styrkas med varje särskilt bevis. Härigenom uppnår man en effektivare förberedelse och att det för part på ett tidigt stadium blir möjligt att ta ställning till vilket behov av bevisning som föreligger. Enligt vår uppfattning bör även den i RB givna möjligheten att förelägga svaranden att inkomma med ett motiverat skriftligt svaromål vid påföljd av tredsdom införas för rättegången i AD. En motsvarande bestämmelse för rättegången i AD skulle fylla en funktion genom att man inte blev tvungen att kalla till muntlig förberedelse för att kunna meddela tredsdom. Detta skulle göra handläggningen av vissa mål effektivare samtidigt som kändeparten skulle besparas olägenheten att inställa sig till en förhandling. Att märka är att införandet av en sådan bestämmelse inte avser att ändra de förhållanden under vilka domstolen trots föreläggande med påföljd om tredsdom ändå kan välja att vidta åtgärder för fortsatt förberedelse eller sätta ut målet till huvudförhandling. De nu angivna ändringarna bör delvis kunna genomföras genom att man upphäver LRA:s särskilda bestämmelser som reglerar förfarandet, varvid på grund av hänvisningsbestämmelsen i LRA, RB:s regler blir direkt tillämpliga även för rättegången i AD.



#### 4.6.3 AD:s handläggning av interimistiska yrkanden rörande parts bundenhet av fredsplikt

Enligt 5 kap. 3 § LRA gäller RB:s regler om dispositiva tvistemål i tillämpliga delar för rättegången i AD. Härav följer att domstolen i fråga om interimistiska beslut har att tillämpa de allmänna bestämmelserna i 15 kap. RB, om inte särskilda lagregler gäller. Sådana särskilda lagregler finns bl.a. i 69 § MBL, 34, 35 och 36 §§ LAS, 12 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och 17 kap. 2 och 3 §§ LOA. Det föreligger inte skäl att i detta sammanhang gå in på dessa särskilda lagregler om interimistiska beslut inom arbetsrätten. Däremot bör enligt vår uppfattning de bestämmelser som reglerar AD:s handläggning av interimistiska yrkanden i fråga om parts bundenhet av fredsplikt och tillåtligheten av stridsåtgärd analyseras och ses över.

De grundläggande reglerna om fredsplikt på grund av kollektivavtal återfinns i 41 § i MBL. I denna paragraf har för en part som är bunden av kollektivavtal ställts upp förbud mot stridsåtgärder i vissa fall. Stridsåtgärder är i princip tillåtna i andra fall än de i lagen angivna. Av 41 § framgår vidare att parterna på arbetsmarknaden kan med bindande verkan träffa avtal om längre gående fredsförpliktelser än som följer av lagen. Enligt bestämmelsen är det i tre närmare angivna fall otillåtet för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal att vidta stridsåtgärd; nämligen dels om den vidtas utan behörigt beslut av den organisation som har träffat kollektivavtalet på den angripande sidan, dels om åtgärden strider mot ett kollektivavtal i vilket en part har åtagit sig en mer vidsträckt fredsplikt än den som föreskrivs i 41 § i övrigt, dels om åtgärden vidtas i ett eller flera av vissa i bestämmelsen uppräknade olovliga syften. Reglerna om fredsplikt i MBL är även tillämpliga inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Utöver dessa bestämmelser har i 3 kap. i LOA tagits in vissa regler - bl.a. med vissa begränsningar med avseende på stridsåtgärdernas form och syfte - som gäller oavsett om kollektivavtal har träffats och som är tillämpliga i princip jämsides med MBL:s regler.

Bestämmelsen i 41 § MBL anses betyda att stridsåtgärd inte får vidtas om tvist råder mellan parterna huruvida fredsplikt föreligger. För en angripande part blir följden av att motparten i god tro gör en s.k. fredspliktsinvändning att parten är förhindrad att utlösa sin stridsåtgärd. Parten tvingas genom invändningen att ta initiativet till att tvisten om fredspliktens omfattning prövas rättsligt och måste avvakta domstolens avgörande. Det är att märka att en invändning om fredsplikt inte torde berättiga den angripande parten till något skadestånd även om invändningen senare visar sig vara felaktig (se AD 1936 nr 9 och 1949 nr 75). Att det förhåller sig så har sin grund i att en invändning om fredsplikt inte utgör något kontraktsbrott som kan grunda rätt till skadestånd och inte heller innefattar brott mot någon bestämmelse i lag.

Den nu redovisade följden för den angripande parten av att det görs en fredspliktsinvändning har emellertid när en sådan invändning grundar sig på bestämmelserna i MBL eller i kollektivavtal genom AD:s praxis blivit mindre ingripande. Domstolen har nämligen på talan av den angripande parten ansett sig kunna göra en preliminär prövning av frågan om det föreligger fredsplikt och, om prövningen utfallit så, i ett interimistiskt beslut tillåtit stridsåtgärden (se AD 1978 nr 64 och AD 1979 nr 102).

Möjligheten att vid en fredspliktsinvändning enligt MBL meddela interimistiskt beslut för det fall stridsåtgärden bedöms vara tillåten bygger, genom hänvisningen i 5 kap. 3 § i LRA, på RB:s bestämmelser i 15 kap. om kvarstad m.m. Bestämmelserna i detta kapitel, som fick sin nuvarande lydelse den 1 januari 1982, syftar främst till att säkerställa värdet av en kommande doms verkställighet när en part har en fordran eller ett anspråk på motparten. Bestämmelserna ger emellertid genom 3 § i kapitlet även ett visst utrymme för att vid en fastställsetalan meddela beslut som provisoriskt ordnar parternas rättsförhållanden i avvaktan på den slutliga domen. Förutsättningarna för att ett sådant beslut skall kunna meddelas är att part visat sannolika skäl för sin talan och att det föreligger starka skäl för att

låta part komma i åtnjutande av sin rätt innan domstolen slutligt avgjort tvisten. Vid bedömningen av om tillräckliga skäl föreligger för att ge ett provisoriskt beslut har domstolen enligt motiven att göra en avvägning mellan parternas intressen.

Någon motsvarande möjlighet att begränsa verkan av en fredspliktsinvändning föreligger emellertid inte när sådan invändning görs under åberopande av de särskilda reglerna i 3 kap. i LOA om förbud mot stridsåtgärder. I 3 kap. 2 § i denna lag anges nämligen att vid tvist stridsåtgärd inte får vidtas förrän frågan slutligt avgjorts av AD. (Se AD 1983 nr 129). Denna bestämmelse i LOA infördes efter förslag av arbetsrättskommittén. Som skäl angavs att en särskild regel behövdes för att undvika att en otillåten stridsåtgärd vidtogs till följd av en felaktig uppfattning om rättsläget. Bestämmelsen i 3 kap. 2 § i LOA ansågs då också ligga i linje med motsvarande regler i MBL. Bestämmelsen i LOA grundade sig således inte på några överväganden som hänförde sig till den materiella regleringen i LOA av fredsplikten.

Bestämmelsen i 3 kap. 2 § LOA har fått till följd att domstolens handläggning av interimistiska yrkanden när part åberopar LOA:s särskilda reglering kommit att avvika från vad som gäller vid handläggning av sådant yrkande när fråga är om tillämpningen av MBL:s bestämmelser om fredsplikt. En sådan avvikelse i handläggning är enligt vår uppfattning inte motiverad och har uppenbarligen inte heller varit avsedd när bestämmelsen i LOA tillkom. Intresset av att ofördröjligen få till stånd en rättslig prövning av rättsläget är lika starkt vare sig invändningen om fredsplikt grundar sig på bestämmelserna i MBL eller i LOA. Några särskilda skäl som hänför sig till de materiella reglerna i LOA som kan motivera en särbestämmelse vid handläggningen av interimistiska yrkanden är enligt vår uppfattning svåra att finna.

AD:s prövning av frågan huruvida i ett konfliktläge fredsplikt råder präglas enligt vad erfarenheten visar i hög grad av det

anspråk på skyndsam handläggning som den angripande parten reser. Även motparten brukar regelmässigt ha ett starkt intresse av att klarhet bringas utan dröjsmål i det osäkerhetstillstånd som har uppstått genom att stridsåtgärd varslats men tvist uppstått i frågan huruvida fredsplikt råder. Det har i praktiken ofta visat sig vara möjligt för AD att i rimlig utsträckning tillmötesgå parternas önskemål om en skyndsam handläggning genom att huvudförhandling i tvisten hålls med kort varsel och att domstolen vid huvudförhandlingens slut då tvistefrågan kan säkert överblickas yttrar sig i fredspliktsfrågan genom ett interimistiskt beslut. Domstolen kan med en sådan handläggningsordning lämna ett beslut i fredspliktsfrågan utan dröjsmål men får ändå rådrum att utforma den slutliga domen utan tidspress. Ett sådant förfarande kan med de nuvarande reglerna emellertid inte tillämpas inom området för 3 kap. 2 § i LOA.

Mot bakgrund av de nu redovisade skälen anser vi att bestämmelsen i 3 kap. 2 § LOA bör ändras så att utrymme ges för att med tillämpning av RB:s regler i 15 kap. meddela interimistiskt beslut i fråga om stridsåtgärds tillåtlighet enligt LOA:s regler. Sådant beslut bör emellertid som huvudregel först meddelas sedan huvudförhandling i målet förevarit.

Enligt vår mening bör i klarhetens intresse även fredspliktsreglerna i MBL kompletteras med en uttrycklig bestämmelse om att vid tvist om stridsåtgärds tillåtlighet åtgärden inte får vidtas förrän tvisten har avgjorts slutligt och att denna föreskrift inte hindrar beslut enligt 15 kap. RB.



## 5 KOSTNADSRÅGOR

Våra förslag innebär en kostnad för staten motsvarande kostnaden för ytterligare en ordförande i AD. Det uppstår däremot inga kostnader för ytterligare sekreterare eller kontorspersonal eller för lokaler eller annat sådant. Den ytterligare kostnaden för en ordförande motsvaras inte av några kostnadsbesparingar och någon finansiering kan inte anvisas.

Vårt förslag att begränsa rätten till överprövning i AD av mål vari talan väckts i tingsrätt är dock ägnat att i avsevärd grad minska annars föreliggande arbetsbelastning i AD. Förslaget motverkar därmed att ytterligare kostnader uppkommer.

Kostnaden för ytterligare en ordförande skall ses mot bakgrund av de jämförelsevis ringa kostnader för staten som rättegångsordningen för arbetstvister innebär. De tvister som berör arbetsmarknadens organisationer eller dess medlemmar klaras nämligen oftast upp av parterna själva under lokala eller centrala förhandlingar och parterna har för det fall man inte vid sina förhandlingar löser en tvist endast tillgång till ett rättegångsförfarande i en instans. Det är som vi utvecklat i avsnitt tre "Behovet av en reform" av mycket stor vikt att denna enda prövning fungerar snabbt och effektivt och med en hög kvalitet på avgörandet. Detta är en förutsättning för att man skall kunna bibehålla den nuvarande ordningen där organisationerna klarar en stor del av tvisterna själva, vilket innebär att statens kostnader begränsas avsevärt.

Vad avser våra förslag att begränsa LRA:s tillämpningsområde samt att låta vissa besvärsmål i stället prövas av allmän domstol innebär dessa att de allmänna domstolarna får ett ökat antal mål att pröva. Det är dock fråga om ett så pass ringa antal att dessa förslag inte bör medföra något behov av ytterligare resurser för de domstolar som i stället kommer att få handlägga målen.

## 6 SPECIALMOTIVERING

### 6.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

#### 2 kap. 1 §

I bestämmelsen regleras AD:s behörighet att som första domstol uppta och avgöra arbetstvister. För att dessa regler skall bli mer lättöverskådliga föreslås att bestämmelsen i 2 kap. 1 § delas upp i tre paragrafer och att vissa redaktionella ändringar vidtas. I följd härav har i första paragrafen i kapitlet angetts vilka slag av tvister som AD är behörig att pröva som första domstol. Någon ändring i sak innebär inte förslaget. I paragrafens sista stycke har oförändrat angivits att AD är behörig domstol även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller mellan parterna.

#### 2 kap. 2 §

I bestämmelsen, som reglerar när tingsrätt är behörig att pröva en arbetstvist, föreslås att första paragrafens regler om partsställningen i målet för AD:s behörighet som första domstol anges. Nuvarande andra paragrafen föreslås i stället överförd till andra kapitlets femte paragraf. I reglerna om partsställningen föreslås också vissa redaktionella ändringar för att bestämmelsen skall bli mer överskådlig. Någon ändring i sak av reglerna föreslås inte.



### 2 kap. 3 §

I denna paragraf föreslås en helt ny regel om AD:s behörighet att som första domstol uppta och avgöra en arbetstvist. Skälet för att införa en ny bestämmelse om AD:s behörighet som första domstol har närmare angivits i avsnitt 4.6.1 i den allmänna motiveringen. I bestämmelsen anges att AD alltid, oavsett partsställningen, är behörig att uppta och avgöra tvist om stridsåtgärd. Med stridsåtgärd avses den definition som finns angiven i MBL. Paragrafens nuvarande bestämmelse, som reglerar när AD är fullföljdsinstans, föreslås överförd till kapitlets sjätte paragraf.

### 2 kap. 4 §

I denna paragraf föreslås att sista stycket av den nuvarande bestämmelsen i 2 kap. 1 § tas in. Ändringen är endast motiverad av redaktionella skäl för att göra reglerna om AD:s behörighet som första domstol mer överskådliga. Det innebär inte att det förelås någon ändring i sak av regeln. Nuvarande fjärde paragrafen föreslås i stället få beteckningen sjunde paragrafen.

### 2 kap. 5 §

I denna paragraf föreslås, som angivits tidigare i specialmotiveringen, att nuvarande andra paragrafen av kapitlet införs. I övrigt föreslås endast den ändring som följer av att reglerna om AD:s behörighet som första domstol nu föreslås angivna i kapitlets tre första paragrafer.

### 2 kap. 6 §

I förslaget har nuvarande tredje paragrafen i kapitlet fått beteckningen sjätte paragrafen. I sak har därutöver följande ändringar av paragrafen föreslagits. Av skäl, som vi redovisat i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.5), bör endast talan mot beslut enligt lag eller författning som reglerar förhållandet

mellan arbetsgivare och arbetstagare fullföljas till AD. Talan mot övriga beslut, som exempelvis beslut under rättegång med tillämpning av RB:s eller LRA:s regler, bör i stället fullföljas i hovrätt. Paragrafen föreslås därför delvis omarbetad med ett nytt andra stycke som anger att hovrätt är överrätt när AD enligt första stycket inte är överrätt i en arbetstvist. I förslagets första stycke har i första punkten angivits att AD är fullföljdsinstans när talan fullföljs mot tingsrätts dom i målet. Detta innebär ingen ändring i sak av den nuvarande bestämmelsen. I andra punkten föreslås emellertid att det tas in en ny regel om att AD endast är överrätt när talan fullföljs mot beslut med stöd av bestämmelse i lag som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare angående förordnande för tiden intill det slutliga avgörandet i målet. I paragrafens sista stycke föreslås den ändring som är föranledd av att AD, av skäl som vi redovisat i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.2), inte bör vara fullföljdsinstans i mål som rör hyresförhållanden vilka reglerats i kollektivavtal. Hänvisningen till jordabalkens bestämmelser i 12 kap. 70 och 71 §§, som föreskriver att AD är fullföljdsinstans i mål som prövats av hyresnämnd, har därvid tagits bort.

## 2 kap. 8 §

Paragrafen innehåller enligt vårt förslag nuvarande femte paragrafen i andra kapitlet. I övrigt föreslås endast de ändringar som följer av att enligt vårt förslag AD:s behörighet att som första domstol pröva en tvist angivits i kapitlets tre första paragrafer.

## 2 kap. 9 §

Paragrafen innehåller nuvarande sjätte paragrafen i andra kapitlet. I första stycket föreslås den ändring som följer av att behörighetsregerna för AD som första domstol föreslås angivna i kapitlets tre första paragrafer. I paragrafens andra och tredje stycke föreslås den ändringen att även hovrätt eller högsta domstolen kan hänvisa mål till prövning i behörig tingsrätt.

Ändringen är föranledd av att det under dessa domstolars prövning, på grund av de ändrade fullföljdsreglerna för vissa besvärsmål, kan uppkomma fråga om behörig tingsrätt. Med hänsyn till att AD, för det fall forumfrågan tas upp vid fullföljd av talan i huvudfrågan i målet, kan meddela beslut i behörighetsfrågan kan inte bestämmelsen i andra stycket upphävas. Att tredje stycket fortfarande kvarstår beror på den särskilda regeln om tidsfristen för ansökan. Någon motsvarande tidsfrist finns inte föreskriven i 10 kap. 20 § RB.

### 3 kap. 1 §

I paragrafen regleras AD:s sammansättning. Av skäl, som angivits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.4.4), bör antalet ordföranden i AD utökas till fyra. I den föreslagna lydelsen har därför angivits att AD skall bestå av högst fyra ordförande.

### 3 kap. 6 §

Paragrafen reglerar AD:s domförhet. I ett nytt andra stycke föreslås en ny domförhetsregel för domstolen. I mål av principiellt intresse inom arbetsrättens område eller av stor betydelse för arbetsmarknadens parter föreslås att AD skall vara domför med två ordföranden varvid den tillkommande ordföranden deltar i stället för en ledamot med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Vad avser skälen för den nya domförhetsregeln och för vilka mål den är tillämplig hänvisas till den allmänna motiveringen (avsnitt 4.4.4). Den nya regeln är tillämplig i mål som prövas av AD som första och enda domstol och i mål som AD prövar som fullföljdsinstans. Det bör även påpekas att den ordförande, på vars rotel ett mål lottats, avgör i vilken sammansättning målet skall prövas. En regel härom finns i förordningen med instruktion för AD. Någon möjlighet för ledamot att vid målsprövning hänskjuta målet eller viss fråga till prövning i domstolens sammansättning enligt paragrafens andra stycke har inte föreslagits. Som framgår av paragrafens fjärde stycke bör dock

ledamot i AD:s tresammansättning vara bibehållen sin möjlighet att hänskjuta målet eller viss fråga till prövning i domstolens större sammansättning. Det är då ordföranden som har att besluta huruvida målet eller frågan skall prövas i domstolens sammansättning enligt bestämmelsens första eller andra stycke. Den ordförande på vars rotel ett mål lottats skall föra ordet vid huvudförhandlingen i målet. En regel härom har föreslagits i förordningen med instruktion för AD.

På grund av att den nya sammansättningsregeln angivits i paragrafens andra stycke föreslås att regeln om domstolens domförhet med tre ledamöter, ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan, flyttas till paragrafens tredje stycke. I paragrafens bestämmelse om domstolens domförhet i tresammansättning har vidare föreslagits den ändringen att samma förutsättningar som nu gäller för avgörande av mål efter huvudförhandling i denna sammansättning även skall gälla när ett mål avgörs efter föredragning.

I paragrafens fjärde stycke har, som tidigare redovisats, föreslagits den ändringen som följer av att ett mål eller en fråga som hänskjutits till domstolens sjuammansättning kan efter ordförandens beslut även prövas i domstolens nya sammansättning enligt paragrafens andra stycke.

I ett nytt femte och sista stycke av paragrafen föreslås att en regel tas in om att vid behandling av fråga om prövningstillstånd skall tre ledamöter delta, ordföranden samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Denna bestämmelse överensstämmer med vad som för närvarande gäller vid AD:s behandling av fråga om prövningstillstånd i mål som i tingsrätt handlagts enligt RB:s regler om mål av mindre värden. I bestämmelsens andra mening har intagits en omröstningsregel som anger att det fordras enighet bland samtliga ledamöter för att avslå prövningstillstånd. I styckets sista mening har intagits en regel som alltid ger ordföranden möjlighet att ensam bevilja part prövningstillstånd. Eftersom det är tillräckligt att en

ledamot vill bevilja prövningstillstånd, för att ett mål skall beviljas dispens, har denna regel införts i syfte att förenkla handläggningen av dispensprövningen i de fall där ordföranden finner det helt klart att part skall beviljas prövningstillstånd.

### 3 kap. 7 §

I paragrafen regleras ordförandens behörighet att ensam på AD:s vägnar vidta åtgärder. Bestämmelsen föreslås i första hand ändrad på så sätt att ordförandens behörighet att själv vidta åtgärder blir enhetlig för mål som AD prövar som första och enda domstol och mål som domstolen prövar som fullföljdsinstans. Ordförandens behörighet föreslås vidare bli utvidgad i tre avseenden. Ordföranden föreslås få behörighet att avvisa bevisning enligt 35 kap. 7 § RB. Denna regel har tagits in i punkten fyra av bestämmelsen. I paragrafens punkt fem har tagits in en regel som anger att ordföranden är behörig att själv, när förutsättningarna enligt i vårt förslag betecknat 2 kap. 9 § första stycket i LRA är uppfyllda, att hänvisa mål till behörig tingsrätt. Ordförandens behörighet föreslås vidare utvidgad till att även avse att utdöma vite som förelagts part eller vittne i rättegång. Denna behörighet för ordföranden har intagits som en nionde punkt i paragrafen. I övrigt föreslås ingen ändring av ordförandens behörighet med den reservation, som inledningsvis angivits, vilken innebär att det föreslås att behörigheten även skall gälla vid handläggningen av mål som fullföljts till AD. Det bör dock påpekas att vissa av de åtgärder som finns angivna i bestämmelsen endast kan förekomma i mål som domstolen prövar som första domstol.

### 3 kap. 8 §

I paragrafen regleras vilka åtgärder som efter ordförandens uppdrag kan ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen. Enligt nuvarande bestämmelser kan ordföranden endast delegera sin behörighet att vidta föreberedande åtgärder och avskri-

va mål. Genom en hänvisning även till punkterna sex och åtta i 7 § föreslås att denna rätt att delegera till annan lagfaren tjänsteman vid domstolen utsträcks till att avse även förordnande att meddela tredskodom och stadfästa förlikning. Som angivits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) bör ett sådant förordnande inte ges generellt utan endast för visst specificerat mål. Detta framgår av förordningen med instruktion för AD. Den utvidgade behörigheten har sin grund i att annan lagfaren tjänsteman vid domstolen ibland förordnas att för ett visst mål hålla muntlig förberedelse. Denne bör då även kunna ges behörighet att i sådant mål meddela tredskodom och stadfästa förlikning.

### 3 kap. 9 §

I denna paragraf regleras under vilka förutsättningar domstolen skall avgöra mål eller viss i målet uppkommen fråga i plenum och domstolens sammansättning vid sådant sammanträde. I paragrafens första stycke föreslås endast den ändringen att AD förutom i sju sammansättning med en ordförande även i sådan sammansättning med två ordföranden skall kunna förordna att ett mål eller viss i målet uppkommen rättsfråga skall avgöras av domstolen i plenum.

### 4 kap 3 §

Av skäl som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) bör RB:s regler om vad som får läggas till grund för dom eller beslut även tillämpas för rättegången i AD. På grund härav föreslås att första stycket av bestämmelsen upphävs. I stället blir på grund av LRA:s hänvisningsregel RB:s bestämmelser i 17 kap. 2 § och 43 kap. 14 § tillämpliga. På grund av att första stycket föreslås bli upphävt har det i övrigt vidtagits en mindre redaktionell ändring i bestämmelsen.

#### 4 kap. 5 §

I paragrafen föreslås den ändring som följer av att AD:s behörighet att pröva en tvist som första domstol enligt vårt förslag angivits i andra kapitlets tre första paragrafer. I övrigt föreslås ingen ändring av bestämmelsen.

#### 4 kap. 8 §

I denna bestämmelse regleras hur talan väcks i AD och vad en ansökan om stämning skall innehålla samt domstolens inledande handläggning av ett mål sedan en ansökan om stämning inkommit. I paragrafens första stycke finns för närvarande angivet att talan vid AD väcks genom skriftlig ansökan om stämning. Denna bestämmelse föreslås oförändrad. Av skäl, som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2), bör regeln om vad en ansökan om stämning skall innehålla anpassas till vad som gäller enligt RB:s motsvarande bestämmelse i 42 kap. 2 §. I förhållande till LRA:s nuvarande regel finns i RB:s bestämmelse de nyheterna att ansökan om stämning även skall innehålla uppgift, inte endast om vilken skriftlig bevisning som åberopas utan även den muntliga bevisning som vid tidpunkten för ansökan är känd för käranden. Käranden skall därvid inte endast lämna uppgift om vilka bevis han åberopar utan också vad han vill styrka med varje bevis. Vidare såsom en ytterligare nyhet i RB föreskrivs att käranden i ansökan om stämning bör ange eventuella önskemål om handläggningsform, såsom om svaranden bör föreläggas att avge skriftligt svaromål eller om målet bör sättas ut till muntlig förberedelse. Båda nyheterna är, med hänsyn till vikten av en effektiv handläggning av inkomna mål, väl motiverade att även gälla för rättegången i AD. För att undvika en dubbel reglering föreslår vi att andra stycket i paragrafen upphävs och att i stället, genom hänvisningsbestämmelsen i 5 kap. 3 § LRA, RB:s bestämmelse i 42 kap. 2 § blir tillämplig även för rättegången i AD.

I bestämmelsens tredje stycke regleras vad som åligger domstolen om det inte förekommer anledning att avvisa ansökan om stämning.

Genom ett tillägg i detta stycke föreslås att AD får samma möjlighet som numera gäller enligt RB:s regler för dispositiva tvistemål att förelägga svaranden att skriftligen avge svaromål vid påföljd att tredsokod om annars kan komma att meddelas mot honom. Vad ett skriftligt svaromål skall innehålla finns angivet i 42 kap. 7 § RB som genom hänvisningen i LRA även gäller för rättegången i AD. Föreläggande att inkomma med skriftligt svaromål vid påföljd av tredsokod bör regelmässigt användas om kåranden inte angivit något annat i ansökan om stämning när det är fråga om fordringsanspråk. I detta sammanhang skall emellertid påpekas att detta inte innebär någon ändring av de särskilda förutsättningar som gäller enligt 4 kap. 9 § LRA för att AD skall kunna meddela tredsokod om svaranden inte efterkommer ett föreläggande vid sådan påföljd.

#### 4 kap. 9 §

I denna paragraf regleras AD:s fortsatta handläggning sedan stämning utfärdats. I bestämmelsen föreslås vissa ändringar för att anpassa rättegången i AD till vad som gäller för rättegången vid de allmänna domstolarna. Till följd härav föreslås att vissa av reglerna upphävs för att undvika en dubbelreglering.

I bestämmelsens första stycke finns nu angivet att AD efter omständigheterna bestämmer i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig. I RB:s regler för dispositiva tvistemål är angivet att förberedelse i mål sker vid sammanträde eller genom skriftväxling eller annan handläggning. Med uttrycket "annan handläggning" avses enligt förarbetena till RB:s bestämmelse den förberedelseverksamhet som inte äger rum vid sammanträde eller genom skriftväxling som t.ex. i den situationen att rätten har telefonkontakt med ena parten. I RB:s bestämmelse förutsätts att rätten successivt beslutar om de olika åtgärder som behövs under förberedelse och efter hand avgör i vilken form förberedelsen bör ha i varje skede. I RB:s bestämmelse finns emellertid dels en presumtion för att svaromålet skall avges skriftligen dels en presumtion för att förberedelsen skall vara



muntlig sedan ett skriftligt svaromål kommit in. Denna ordning som föreskrivs i RB överensstämmer väl med den praxis som AD utvecklat för handläggningen av förberedelsen i AD. I RB finns vidare angivet att förberedelsen om möjligt skall avslutas vid det första sammanträdet, vilket också överensstämmer med den praxis som förekommer i AD. Vi har därför ansett att RB:s bestämmelse om förberedelse i tvistemål även bör gälla för rättegången i AD. För att undvika en onödig dubbel reglering föreslås att bestämmelsen i LRA, som reglerar förfarandet vid förberedelsen, upphävs och att endast den inledande grundläggande regeln om att förberedelse i målet skall äga rum sedan stämning utfärdats bibehålls.

I paragrafens andra stycke regleras hur part skall kallas till muntlig förberedelse. Detta förfarande finns även reglerat i RB. RB:s bestämmelser avviker från LRA:s nuvarande bestämmelser i det avseendet att RB:s regler anger att kallelse till muntlig förberedelse i dispositiva tvistemål alltid skall ske vid påföljd av tredsdom. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i LRA. Något hinder mot att kallelse till muntlig förberedelse i AD också regelmässigt sker vid påföljd av tredsdom föreligger enligt vår mening inte. Att en sådan kallelse skett innebär nämligen att de begränsningar för under vilka förutsättningar tredsdom enligt paragrafens sista stycke kan meddelas av AD ändå är tillämpliga. Detta ställningstagande har domstolen ändå att göra. Det föreslås således att andra stycket av paragrafen upphävs varvid RB:s bestämmelser för kallelse till muntlig förberedelse i dispositiva tvistemål blir tillämpliga även för rättegången i AD. I detta sammanhang bör erinras om att käranden enligt 42 kap. 2 § RB, som enligt vårt förslag bör bli tillämplig även för rättegången i AD, har möjlighet att i ansökan om stämning begära att rätten inte utfärdar kallelse till muntlig förberedelse eller föreläggande att inkomma med svaromål vid påföljd av tredsdom. En sådan begäran kan man utgå från skulle komma att respekteras av domstolen.

I paragrafens nästa stycke regleras förfarandet vid båda parternas eller ena partens utevaro från muntlig förberedelse. I detta stycke föreslås de ändringar som följer av att svaranden enligt 4 kap. 8 § föreslås kunna föreläggas att skriftligen avge svaromål vid påföljd av tredsokodom. I stycket har därför införts en hänvisning till RB:s bestämmelse i 44 kap. 7 a § som reglerar förfarandet när part underlåtit att följa ett föreläggande att skriftligen avge svaromål vid påföljd av tredsokodom. I denna bestämmelse i RB regleras även genom dess andra stycke indirekt när underlåtenhet att avge svaromål skall anses föreligga. I RB har inte angivits något krav på uttryckligt yrkande från käranden för att tredsokodom skall kunna meddelas när part trots föreläggande inte inkommit med svaromål. Med hänvisning till bl.a. att käranden i ansökan om stämning har, såsom tidigare redovisats, en möjlighet att begära att rätten inte utfärdar föreläggande för svaranden att skriftligen avge svaromål vid påföljd av tredsokodom, har regeln i RB utformats så att tredsokodom alltid får meddelas vid uteblivet skriftligt svaromål, så länge käranden uttryckligen inte motsätter sig att så sker. Genom hänvisningen till RB:s bestämmelse i 44 kap. 7 a § föreslås samma regler bli tillämpliga för rättegången i AD. Emellertid följer av bestämmelsens fortsatta lydelse att för rättegången i AD det finns den reservationen att om domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet anser att tredsokodom inte bör meddelas, handläggningen av målet skall fortsätta eller målet avskrivas. Denna reservation gäller även när part trots föreläggande vid påföljd av tredsokodom inte inkommit med skriftligt svaromål. Med hänsyn till att, som tidigare redovisats i specialmotiveringen till denna paragraf, det föreslås att RB:s regler för hur kallelse skall utfärdas till muntlig förberedelse även blir tillämpliga för rättegången i AD föreslås att sista meningen i stycket upphävs för att undvika en onödig dubbelreglering med RB:s bestämmelser.

Paragrafens sista stycke har lämnats oförändrad. Med hänsyn till att käranden i ansökan om stämning kan ange att man inte önskar att svaranden föreläggs inkomma med skriftligt svaromål vid

påföljd av tredsdom och att man kan utgå från att en sådan begäran respekteras av domstolen bör sista stycket kvarstå för att reglera handläggningen när svaranden i den situationen inte inkommer med skriftligt svaromål.

#### 4 kap. 10 §

I paragrafen anges i andra och tredje styckena i vilka fall ett mål får avgöras utan huvudförhandling. Enligt den nuvarande bestämmelsen får avgörande utan huvudförhandling ske enligt sin huvudregel om part begär det och domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter finner det lämpligt. Även mot parts bestridande kan emellertid ett mål företas till avgörande utan huvudförhandling om synnerliga skäl föreligger. Att ett mål mot parts bestridande kan företas till avgörande utan huvudförhandling strider mot artikel sex i Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna. Till följd härav föreslås att bestämmelsen i andra stycket ändras så att den står i överensstämmelse med Europakonventionens regler, genom att det i sista meningen anges att ett mål mot parts bestridande - även om synnerliga skäl skulle föreligga - inte kan avgöras utan huvudförhandling.

#### 4 kap. 12 §

I paragrafen regleras hur talan mot tingsrätts dom eller beslut fullföljs i AD. Med hänsyn till att talan mot tingsrätts beslut i vissa fall enligt vad som angivits i vårt förslag till 2 kap. 6 § LRA i stället skall fullföljas i hovrätt har i paragrafen angivits samma begränsning som i nämnda paragraf.

#### 4 kap. 13 §

Nuvarande 13 § i fjärde kapitlet föreslås få beteckningen 16 § och i stället föreslås en ny 13 § som innehåller den grundläggande begränsningen av rätten till överprövning i mål som fullföljts till AD. Vad avser skälen för en sådan begränsning hänvisas till den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.3). Av paragra-

fen framgår att prövningstillstånd erfordras vid fullföljd av talan till AD. Enligt paragrafens första stycke får talan mot tingsrätts dom eller beslut inte prövas av AD i vidare mån än som framgår av 14 §, om inte AD meddelar part prövningstillstånd. Bestämmelsen har utformats med 49 kap. 12 § RB som förebild. Hänvisningen till 14 § hänger samman med att själva dispensbedömningen förutsätter en viss begränsad prövning av målet.

Från huvudregeln, att kravet på dispens gäller alla domar och beslut, föreslås i andra stycket att det görs undantag för när i samband med talan mot domen förs mot beslut varigenom tingsrätt ogillat jäv mot domare. Att inte fler undantag gjorts från huvudregeln har sin grund i att talan mot andra beslut av procedurkaraktär, genom vårt förslag till ny fullföljdsordning för vissa besvärsmål, skall föras i hovrätt. Enligt RB:s regler föreligger ingen begränsning av rätten till överprövning i hovrätt för dessa besvärsmål.

I paragrafens tredje stycke föreslås att en uttrycklig bestämmelse tas in om att, om prövningstillstånd meddelas, detta gäller den överklagade domen eller beslutet i dess helhet. Av skäl som angivits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.3) föreligger inte något behov av att det ges möjlighet till partiellt prövningstillstånd.

Dispensprövning skall enligt vårt förslag begränsas till frågan huruvida någon av de särskilda dispensgrunderna enligt 14 § föreligger. I 4 kap. 16 § föreslås därför att, en regel införs om att i fullföljdsinlagan även skall anges de omständigheter som åberopas till stöd för ansökan om prövningstillstånd.

#### 4 kap. 14 §

Nuvarande 14 § föreslås få beteckningen 17 § och i stället föreslås i 14 § en ny paragraf som behandlar grunderna för prövningstillstånd vid fullföljd till AD. Bestämmelsen har utformats i huvudsak med dispensgrunderna vid fullföljd till hovrätt i mål

om mindre värden som förebild. Första, tredje och fjärde punkterna är efter förebild i RB.

Första punkten behandlar s.k. prejudikatdispens. Sådan får meddelas om det är av vikt för rättstillämpningen att talan prövas av AD. Initiativet till prejudikatbildningen bör här som annars ligga på parterna. Prejudikatdispens bör meddelas i första hand när prejudikat saknas. Att tingsrättens avgörande avviker från lagtolkning, rättstillämpning eller allmän rättsgrundsats som kommit till uttryck i AD:s avgörande utgör inte i och för sig skäl för prejudikatdispens. I sådant fall bör det i stället kunna komma i fråga med ändringsdispens enligt tredje punkten. Prejudikatdispens bör även kunna meddelas när det är angeläget med en ändring i gällande praxis.

Andra punkten behandlar s.k. intressedispens. Någon förebild för denna dispensgrund finns inte i RB:s regler. Denna dispensgrund är motiverad av de särskilda förhållanden som gäller inom arbetsrättens område, bl.a. på grund av ett kollektivavtals betydelse för andra än de tvistande parterna. Intressedispens får meddelas när en prövning är betingad av intressen som ligger utanför det ifrågavarande målet. Det behöver alltså inte vara av betydelse för den klagande parten själv utan det är tillräckligt att avgörandet kan tänkas få verkan för andra. Det är utan betydelse om det finns anledning till ändring av tingsrättens avgörande. Ett exempel på när grund för intressedispens föreligger är när en tvist rör antingen direkt eller indirekt tolkningen av ett kollektivavtal och där tolkningen av avtalet får betydelse för en framtida tillämpning av avtalet.

Enligt tredje punkten bör dispens kunna meddelas när det förekommer anledning anta att det slut tingsrätten kommit till skall ändras, s.k. ändringsdispens. I detta sammanhang är något att nämna om vad som bör gälla när part åberopar ny omständighet eller nytt bevis i målet. Möjligheterna att i AD åberopa nya omständigheter eller bevis regleras i 50 kap. 25 § RB. Detta får ske om part gör sannolikt att han haft giltig ursäkt för sin

underlåtenhet att åberopa omständigheten eller beviset vid tingsrätten, eller om det av särskild anledning bör tillåtas att omständigheten eller beviset åberopas. Sådan särskild anledning kan föreligga om det med hänsyn till rättsläget och önskemålet om materiellt tillfredsställande utgång framstår som orimligt att avvisa ny utredning (se prop. 1971:45 s. 134). Vid en prövning av frågan om ändringsdispens skall meddelas måste i fall att nytt processmaterial åberopas i första hand prövas om detta material överhuvudtaget enligt RB:s bestämmelse i 50 kap. 25 § får föras in i processen. Om materialet får åberopas kan man i och för sig utgå från som huvudregel att det föreligger skäl att meddela prövningstillstånd på grund av att förutsättningarna för ändringsdispens är uppfyllda.

I fjärde punkten i förslaget föreslås att prövningstillstånd meddelas om det föreligger synnerliga skäl att pröva talan. Bestämmelsen har i denna del utformats efter förebild från 49 kap. 13 § tredje punkten och 54 kap. 10 § första stycket andra punkten i RB. I praktiken torde prövningstillstånd med stöd av fjärde punkten kunna bli aktuell i vissa fall där domvillan förekommit vid tingsrätten.

#### 4 kap. 15 §

Nuvarande 15 § föreslås få beteckningen 18 § och i stället föreslås en ny paragraf införd under 15 § vari anges en skyldighet för tingsrätten att upplysa parterna om att det krävs prövningstillstånd för att få målet överprövat i AD. Tingsrätten skall också ange vilka förutsättningarna är för att prövningstillstånd skall beviljas. En motsvarighet till denna bestämmelse finns i 49 kap. 15 § RB såvitt gäller de fall då det krävs prövningstillstånd för att få talan prövad av hovrätt.

#### 4 kap. 16 §

Paragrafen innehåller nuvarande 13 § i fjärde kapitlet. I paragrafen ges bestämmelser om innehållet i fullföljdsinslaga. Be-

stämelsen föreslås kompletterad med en föreskrift om att de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd skall meddelas skall anges i fullföljdsinlagen.

#### 4 kap. 17 §

Paragrafen innehåller nuvarande 14 § i fjärde kapitlet. Paragrafen innehåller bestämmelser om måls beredande för avgörande. De ändringar som föreslagits grundar sig på dels att vi föreslår en begränsning av rätten till överprövning i AD dels att RB:s regler om måls beredande lämpligen även kan tillämpas för rättegången i AD. Vi har därför föreslagit att bestämmelsens första och andra stycke upphävs. I stället blir enligt vårt förslag RB:s regler i 49 kap. 10 a §, som reglerar förfarandet vid prövning av frågor om prövningstillstånd, tillämpliga även för rättegången i AD. I RB:s bestämmelse finns angivet att, sedan skriftväxling avslutats, rätten skall besluta om prövningstillstånd skall meddelas. När det finns skäl för det, får frågan om prövningstillstånd enligt RB:s bestämmelse tas upp utan att den föregåtts av någon skriftväxling.

För det fall part meddelas dispens i ett mål blir enligt vårt förslag RB:s regler om målets beredande tillämpliga. Vad gäller mål som fullföljts genom vad gäller därvid enligt 50 kap. 8 § första stycket RB att motparten skall föreläggas att inkomma med skriftligt genmäle. I de fall klaganden anfört besvär gäller enligt 52 kap. 7 § RB att motparten skall föreläggas att inkomma med skriftlig förklaring om det finns anledning till att ändra tingsrättens beslut. Man kan på grund av att besvärsmålet då fått dispens utgå från som huvudregel att det föreligger skäl att kommunicera besvärinlagen med motparten.

Vårt förslag innebär också att RB:s bestämmelse i 50 kap. 8 § andra stycket, som ger överrätt möjlighet att avgöra ett mål när det är uppenbart att klagandens talan är ogrundad utan att utfärda föreläggande om genmäle, blir direkt tillämplig för rättegången i AD som fullföljdsinstans. En sådan ordning innebär en kodifiering av gällande praxis i domstolen.

Tredje stycket av paragrafen, som reglerar förfarandet när tingsrätt avslagit yrkande om interimistiskt förordnande eller bifallit ett sådant yrkande, har lämnats oförändrad.

#### 4 kap. 18 §

Paragrafen innehåller nuvarande 15 § i fjärde kapitlet. I paragrafen regleras i vilka fall huvudförhandling skall hållas innan ett mål avgörs. I vårt förslag har införts endast den ändringen i bestämmelsens första stycke att mål skall företas till avgörande, om prövningstillstånd beviljats, så snart som det kan ske sedan målets beredande avslutats.

#### 5 kap. 1 §

I denna paragraf har endast föreslagits den ändring som följer av att 2 kap. 2 § enligt vårt förslag i stället föreslås få beteckningen 2 kap. 5 §.

#### 6.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

---

#### 41 §

Paragrafen innehåller de grundläggande reglerna om tillåtligheten av stridsåtgärder. Såsom angivits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.3) bör det framgå av bestämmelsen att part vid tvist om stridsåtgärd är tillåten är bunden av fredsplikt till dess tvisten slutligt prövats. Paragrafen har därför tillförts ett nytt sista stycke av nämnda innebörd. Denna ändring av bestämmelsen innebär emellertid inte någon ändring i sak av de materiella rättsreglerna om parts bundenhet av fredsplikt.



## 69 §

I paragrafen anges att vissa i bestämmelser i lagen inte hindrar att interimistiska beslut enligt 15 kap. RB meddelas. Med hänsyn till vårt föreslagna tillägg i 41 §, om att part vid tvist om stridsåtgärds tillåtlighet är bunden av fredsplikt intill dess tvisten slutligt prövats, har i paragrafen gjorts ett tillägg om att bestämmelsen i 41 § inte utgör hinder mot beslut enligt 15 kap. RB. Tillägget i bestämmelsen innebär såsom redovisats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.3) endast en kodifiering av AD:s praxis.

### 6.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning

#### 3 kap. 2 §

I paragrafen regleras parts bundenhet av fredsplikt när tvist föreligger om stridsåtgärds tillåtlighet enligt LOA:s särskilda regler om fredsplikt. Av skäl som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.3) bör i LOA införas en regel som på samma sätt, som gäller vid tvist om stridsåtgärds tillåtlighet enligt MBL:s regler, ger domstolen en möjlighet att enligt 15 kap. RB meddela ett interimistiskt beslut i fråga om en stridsåtgärd är tillåten. I paragrafen har därvid gjorts ett tillägg av samma innehåll som motsvarande regel i 69 § i MBL.

### 6.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1949:345) om rätten till arbetstgares uppfinningar

#### 9 §

I paragrafen - som är ny - föreslås att Stockholms tingsrätt skall vara behörig domstol i mål som rör tillämpningen av lagens bestämmelser. Tingsrätten skall vid prövningen av sådant mål ha

den sammansättning som föreskrivs i patentlagen för prövning av patentmål. Detsamma gäller för hovrätt i det fall talan fullföljs mot tingsrättens dom eller beslut. Med hänsyn till att det i den föreslagna bestämmelsen anges att mål enligt denna lag endast får upptas av Stockholms tingsrätt och då med annan sammansättning än vad som anges i RB undantas på grund av regeln i 1 kap. 2 § punkten 1 i LRA mål, som rör lagen om rätten för arbetstagares uppfinningar, från LRA:s tillämpningsområde. Vad avser skälen för att undanta dessa mål från LRA:s tillämpningsområde hänvisas till den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.2).

#### 6.5 Förslaget till lag om ändring i jordabalken

##### 12 kap. 71 §

Av skäl, som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.2), bör inte hyrestvister där hyresvillkoren reglerats i kollektivavtal eller där hyresvillkor i sådant avtal tillämpas för hyresförhållandet omfattas av LRA:s tillämpningsområde. Sådana hyrestvister bör i stället på samma sätt som gäller för andra hyrestvister prövas av fastighetsdomstol och i fall talan förs mot hyresnämnds beslut av bostadsdomstolen. I paragrafen har gjorts de ändringar som följer av att någon särskild ordning föreslås inte längre gälla för prövning av hyrestvister som grundar sig på hyresvillkor som reglerats genom kollektivavtal.

##### 12 kap. 73 §

I paragrafen har endast gjorts den ändringen, som följer av den ändrade rättegångsordningen för hyrestvister som grundar sig på hyresvillkor i kollektivavtal.

6.6 Förslaget till förordning om ändring i förordningen  
(1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen

**10 §**

I paragrafen har gjorts det tillägget att den ordförande som tilldelats ett mål upprätthåller ordförandeskapet även vid målets avgörande när domstolen består av två ordföranden. Undantag har gjorts för det fallet domstolen sammanträder i plenum.

**11 §**

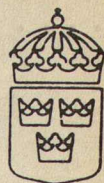
I paragrafen har gjorts den ändringen som följer av vårt förslag om ändring av 3 kap. 8 § LRA, som innebär att ordförande i AD även kan i visst mål delegera till sekreterare i domstolen sin behörighet att stadfästa förlikning och meddela tredskodom. En sådan ordning kan vara motiverad när sekreterare i visst mål fått behörighet att hålla muntlig förberedelse.

**13 §**

I paragrafen har gjorts den ändring som följer av att man i LRA infört bestämmelser om prövningstillstånd i mål som fullföljs till AD, vilket innebär att RB:s bestämmelser i 49 kap. 12 § inte längre blir tillämpliga i AD.

# Kommittédirektiv

BILAGA 1



Dir1987:7

## Rättegången i arbetstvister

Dir 1987:07

Beslut vid regeringssammanträde 1987-02-19

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Anna-Greta Leijon, anför.

### 1 Mitt förslag

Jag föreslår att en särskild utredare tillkallas för att se över reglerna för rättegången i arbetstvister. Utredaren bör i första hand undersöka hur arbetsdomstolens befattning med principiellt mindre viktiga mål skall kunna minskas och den särskilda sakkunskap som finns i domstolen i motsvarande mån bättre kunna tas till vara. Utredaren bör även i övrigt föreslå åtgärder som kan underlätta och förenkla arbetsdomstolens arbete.

### 2 Bakgrund

Arbetsdomstolen (AD) är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetstvister. Som arbetstvist räknas varje tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

AD inrättades år 1929. Domstolens ursprungliga uppgift var att döma i tvister om kollektivavtal och om tillämpningen av 1928 års lag om kollektivavtal. För sådana tvister var domstolen första och enda instans. Andra tvister om anställningsförhållanden prövades av de allmänna domstolarna.

Domstolssystemet för arbetstvister var alltså tvädelat. Arbetsrättsliga prejudikat kunde skapas av såväl AD som högsta domstolen. Efter hand vidgades AD:s behörighet genom tillkomsten av nya lagar. Domstolen behöll dock sin karaktär av specialdomstol för den kollektiva arbetsrätten fram till 1974 års reform av rättegångsordningen för arbetstvister.

Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) var ett led i det stora reformarbete på arbetsrättens område som pågick under 1970-talet. Lagen, som trädde i kraft den 1 juli 1974, ersatte 1928 års lag om

arbetsdomstol. Den viktigaste förändringen var att det tvådelade – ofta kritiserade – systemet för arbetsrättsskipning avskaffades. I stället infördes en ordning enligt vilken AD blev ensam behörig domstol för i princip alla arbetstvister inom den organiserade arbetsmarknaden. Övriga arbetstvister skulle stämmas in till tingsrätt, vars avgörande sedan kunde överklagas till AD som andra och sista instans. Hovrätterna och högsta domstolen kopplades alltså bort från arbetsrättsskipningen. Avsikten med den nya ordningen var att främja en enhetlig rättstillämpning.

Då man beslutade denna rättegångsreform ansågs det uppenbart att AD skulle få en väsentligt större arbetsbörda än tidigare. Man förutsåg att måltillströmningen skulle öka inte bara på grund av de nya behörighetsreglerna för AD utan även på grund av andra arbetsrättsliga reformer. Det gällde dels sådana som redan hade beslutats, främst anställningsskyddslagen, dels andra som var planerade för en nära framtid.

Det blev därför nödvändigt att öka antalet ledamöter i domstolen. Tidigare hade AD bestått av en ordförande och åtta andra ledamöter, varav sex utsedda efter förslag av arbetsmarknadens parter. Genom arbetstvistalagen mer än fördubblades antalet ledamöter. Därigenom blev det möjligt för domstolen att ha förhandling i mer än ett mål samtidigt. I dag har AD tre ordförande och nitton andra ledamöter, varav tretton utses efter förslag av parterna. För varje ledamot utom ordförandena finns det tre ersättare. AD är domför med ordförande och högst sex och lägst fyra andra ledamöter. I mål av enklare beskaffenhet kan domstolen bestå av tre ledamöter. Det skall alltid finnas lika många ledamöter från arbetsgivar- och arbetstagsidan.

År 1977 gjordes vissa ändringar i AD:s behörighetsregler. Bakgrunden var att måltillströmningen till AD då hade ökat avsevärt mer än beräknat och att den befarades öka ytterligare. Enligt de behörighetsregler som gäller sedan den 1 juli 1977 får talan väckas i AD endast av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av en enskild kollektivavtalsbunden arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. En ytterligare förutsättning är att målet skall gälla

- tvist om kollektivavtal,
- tvist som avses i medbestämmandelagen eller
- annan arbetstvist, om kollektivavtal gäller mellan parterna eller om den arbetstagarorganisationen som gällande tvist är sysselsatt i arbete för vilket gäller kollektivavtal.

Övriga arbetstvister avgörs av tingsrätten som första instans. Tingsrättens avgörande kan därefter överklagas till AD som är slutinstans. Detta betyder bl.a. att en oorganiserad arbetstagarorganisation eller en enskild medlem i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, vars talan organisationen inte vill föra, skall väcka talan vid tingsrätt och endast kan påkalla AD:s prövning efter överklagande.

Följande tankegångar kan sägas ha varit vägledande då man valde den

ordning för arbetsrättsskipningen som gäller i dag. Domstolssystemet skall främja en enhetlig rättstillämpning. Det bästa sättet att åstadkomma detta är att låta AD med dess särskilda erfarenhet och sakkunskap göra den slutliga prövningen av alla arbetstvister. En utvidgning av AD:s verksamhet jämfört med tiden före den 1 juli 1974 är ofrånkomlig. Utvidgningen får emellertid inte leda till att AD förlorar sin ställning som prövningsinstans för principiellt viktiga arbetstvister. Tyngdpunkten i AD:s verksamhet bör liksom tidigare ligga på de mål som arbetsmarknadens organisationer har ett särskilt intresse av att få prövade. AD:s verksamhet bör även i fortsättningen bedrivas så att framstående företrädare för organisationerna kan tjänstgöra som ledamöter i domstolen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter. Ledamotsantalet bör i princip inte växa utöver dagens ramar. Ett större antal ledamöter skulle även av andra skäl vara olyckligt. Bl.a. skulle det kunna bli svårt att bevara kontinuiteten i dömandet.

### 3 Målutvecklingen

I det läge som rådde år 1974 var det av uppenbara skäl inte möjligt att bilda sig någon säker uppfattning om hur arbetsrättsreformerna skulle komma att påverka AD:s verksamhet. Då man bestämde sig för det nuvarande tvåinstanssystemet utgick man likväl från vissa bedömningar om den framtida målutvecklingen hos AD. Man fäste i 1974 års lagstiftningsärende särskilt avseende vid vad som kunde förväntas i fråga om tillströmningen av mål från tingsrätterna, om man valde systemet att överklagande fick göras direkt till AD utan begränsningar (prop. 1974:77, s. 96f). Det konstaterades att tingsrätterna i det då rådande läget slutligt avgjorde omkring 300 arbetstvister varje år. Av de inkomna målen var emellertid omkring hälften mål om tvistiga fordringar i konkurs, en kategori som skulle komma att falla utanför rättegången enligt arbetstvistlagen. Vidare överklagades blott omkring 10 procent av tingsrätternas avgöranden i arbetstvister. Även med beaktande av den ökning av målantalet som anställningsskyddslagen skulle komma att medföra räknade föredragande departementschefen med att bara ett begränsat antal mål skulle komma att överklagas, om överklagande fick ske direkt till AD enligt de planerade reglerna. Man beaktade också AD:s möjligheter att avgöra överklagade mål av enklare beskaffenhet i tremannasammansättning och systemet med prövningstillstånd i s.k. småmål. Vidare uttalades att antalet mål rörande ny lagstiftning erfarenhetsmässigt minskar efter ett inledande skede.

Bl.a. mot denna bakgrund bedömdes de resurser som AD fick genom reformen vara tillräckliga för att klara den väntade målökningen. Samtidigt betonades att alla sådana bedömningar måste bli mer eller mindre godtyckliga, och att frågan om den lämpligaste ordningen för att avgöra

arbetstvister fick övervägas på nytt, om utvecklingen blev en annan än den som hade bedömts vara mest sannolik.

Man kan nu konstatera att målutvecklingen blev en annan än den som för tretton år sedan bedömdes som mest sannolik. Måltillströmningen till AD efter den 1 juli 1974 blev betydligt större än man hade räknat med. Redan under de första åren efter reformen kom det årligen in nästan fyra gånger fler mål till AD än under motsvarande tid närmast före den nya lagen. Under tiden den 1 januari 1970 – den 30 juni 1974 uppgick antalet inkomna mål till i genomsnitt 83 per år. Motsvarande siffra för tiden därefter t.o.m. år 1978 är 307. På denna nivå har måltillströmningen sedan stabiliserats.

Den viktigaste anledningen till målökningen var att anställningsskyddslagen föranledde ett stort antal nya tvister. Bortemot hälften av de mål som kom in under de två första åren var anställningsskyddsmål. Måltillströmningen under de första åren bestod till största delen av mål som stämdes in direkt till AD som första domstol (A-mål). De överklagade målen (B-mål) utgjorde till en början bara en mindre del. Fram till år 1978 var andelen B-mål omkring 9 procent av det totala antalet mål som kom in till AD.

De ändringar av arbetstvistlagen som gjordes år 1977 syftade till att minska domstolens arbetsbörda. Problemet då var att arbetsbördan såg ut att stadigt öka och att det alltså måste skapas bättre förutsättningar för AD:s verksamhet. Med de ändringar som beslutades räknade man med att den dittillsvarande måltillströmningen till AD skulle komma att minska med 30-40 procent.

Efter år 1977 bröts alltså trenden med en ständigt ökande målingång. Måltillströmningen stabiliserades. Därefter har det årliga antalet inkomna mål legat mellan 300 och 350. År 1986 var dock antalet 397.

En betydelsefull förändring i målutvecklingen har likväl skett efter år 1977. Antalet arbetstvister vid tingsrätterna har vuxit år från år. Detsamma gäller antalet till AD överklagade avgöranden. År 1977 var andelen B-mål hos AD omkring 10 procent att jämföra med år 1986, då andelen var 38 procent. Som jag nyss nämnde räknade man år 1974 med att målen rörande den nya lagstiftningen efterhand skulle minska. Man kan nu konstatera att antalet överklagade mål i stället stadigt har ökat. Större delen av de överklagade målen är lagtillämpningsmål.

Fullföljdsfrekvensen i mål som har avgjorts i sak av tingsrätterna är också mycket högre än vad man räknade med år 1974 och är också betydligt större än den för tvistemål i allmänhet. Andelen överklagade mål är i själva verket så stort att man måste säga sig att rättegången i första instans hos tingsrätterna inte fyller sin uppgift att leda till ett slutligt avgörande i de flesta tvister.

Utvecklingen har alltså lett till att en allt större del av AD:s verksamhet består av att överpröva avgöranden från tingsrätterna. Dessa mål är till den

helt övervägande delen anställningsskyddsmål och andra tvister mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare, utan anknytning till något kollektivavtal och utan kollektiv prägel i övrigt. I enstaka sådana fall kan dock t.ex. en lönetvist indirekt ha ett intresse även från kollektiv synpunkt, såsom när tvisten går tillbaka på tolkningen av ett kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen utan att som sådant vara bindande i förhållandet mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Jämförelsevis få av målen från tingsrätterna erbjuder emellertid numera, sedan praxis under årens lopp har lagts fast av AD, några rättsfrågor av principiell betydelse för anställningsskyddet. I många mål beror avgörandet väsentligen på ett ställningstagande till en ofta omfattande skriftlig och muntlig bevisning. Härtill kommer att en del av de tingsrättsavgöranden som överklagas till AD rör bl.a. rent processrättsliga frågor och frågor om rättegångskostnadsersättning eller allmän rättshjälp, alltså frågor som inte inrymmer rent arbetsrättsliga bedömningar.

Jag vill tillägga följande. AD förfogar över en förhållandevis liten organisation som är sårbar för tillfälliga störningar i verksamheten. Under perioder då måltillströmningen varit särskilt stark har domstolen tvingats arbeta under ytterst ansträngda förhållanden. I sin senaste anslagsframställning har AD framhållit att arbetssituationen starkt försämrats under de senaste åren och att måltillströmningen under år 1986 kunde förväntas bli större än kanske någonsin tidigare.

#### 4 En översyn behövs

Mot den här bakgrunden anser jag att tiden nu är mogen för att göra en allmän översyn av de regler som gäller för rättegången i arbetstvister. Utvecklingen aktualiserar särskilt frågan om alla tvister som i dag prövas av AD som fullföljdsinstans verkligen fordrar den speciella kompetens som finns i domstolen.

Den nuvarande ordningen lades fast i ett skede då verkningarna av 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning ännu inte gick att överblicka. Erfarenheterna av AD:s verksamhet under de snart tretton år som gått sedan arbetsvistlagen trädde i kraft bör nu utvärderas närmare. AD:s ställning som specialdomstol för tvister mellan arbetsmarknadens parter kan bli svår att upprätthålla, om AD inte avlastas en del av de arbetsuppgifter som domstolen har i dag. Översynen bör i första hand inriktas på att lämna förslag till vilka framtida uppgifter och verksamhetsformer AD bör ha, särskilt som fullföljdsinstans.

Uppdraget att göra översynen bör lämnas åt en särskild utredare. Arbetet bör bedrivas i nära samråd med arbetsmarknadens parter som bör erbjudas att föreslå sakkunniga att biträda utredaren.



## 5 Utredningsuppdraget

En utgångspunkt för översynsarbetet bör självfallet vara att AD även i framtiden skall kunna fungera som en specialdomstol med särskild sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden. Tyngdpunkten i domstolens verksamhet bör ligga i att avgöra rättsliga tvister som berör arbetsmarknadens organisationer. Domstolen skall leda rättstillämpningen och rättsutvecklingen inom det arbetsrättsliga området.

Ett väsentligt problem för AD tycks i dag vara att domstolens resurser allt mera måste tas i anspråk för att pröva andra frågor än sådana som är av principiellt arbetsrättsligt intresse. En uppgift för utredaren bör därför vara att kartlägga omfattningen av detta problem och dess orsaker. På grundval av en sådan kartläggning bör utredaren undersöka om det finns behov av att ändra den nuvarande rättegångsordningen för arbetstvister och, om så är fallet, ta ställning till olika lösningar som är ägnade att komma till rätta med problemet.

Utredaren bör ägna AD:s ställning som fullföljdsinstans särskild uppmärksamhet. Om det finns ett behov av att minska den nuvarande måltillströmningen till AD, ligger det enligt min mening närmast till hands att begränsa rätten att till AD överklaga mål som avgjorts av tingsrätt. Jag skall här kort peka på några lösningar som tidigare diskuterats i olika sammanhang. Jag vill emellertid betona att utredaren bör vara oförhindrad att pröva även andra vägar.

Utredaren bör överväga om man, med bibehållande av det gällande tväinstanssystemet, bör införa nya regler om prövningstillstånd för den som vill överklaga ett tingsrättsavgörande. Invändningen att man inte på endast ett visst rättsområde bör ha ett generellt tväinstanssystem med rätt till fullständig prövning i endast en instans är självfallet tungt vägande. Med hänsyn till de speciella förhållanden som råder på arbetsrättens område behöver invändningen dock inte nödvändigtvis vara avgörande. Regler om prövningstillstånd finns redan i dag för vissa arbetstvister nämligen för dem som handläggs enligt den s.k. småmålslagen. Flertalet mål som prövas av AD får f.ö. rättslig prövning i endast en instans, låt vara att det samtidigt är den högsta instansen.

En annan möjlighet skulle vara att införa hovrätt som fullföljdsinstans mellan tingsrätt och AD. Denna tanke diskuterades utförligt i 1974 års förarbeten till arbetstvistlagen. Mycket talar för att man skulle ha valt den lösningen, om man då kunnat förutse vilken väg utvecklingen skulle ta. En sådan lösning bör, om den väljs, kombineras med nya regler om prövningstillstånd till AD.

I anslutning till att fullföljdsordningen övervägs kan det vara av intresse att

belysa frågan om underinstanserna bör ha särskild sammansättning vid prövning av arbetstvister.

Utredaren bör också överväga om domförhetsreglerna för AD kan ändras så att domstolens resurser utnyttjas på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt. Man kan t.ex. tänka sig att utöka domstolens möjligheter att avgöra mål i mindre sammansättning. En annan tanke som kan övervägas är att öppna en möjlighet i lagen att tillfälligt förstärka domstolen med en fjärde ordförande i syfte att minska domstolens sårbarhet t.ex. i ett fall då ett mål under längre tid kräver extra resurser.

Jag anser att utredaren bör göra en allmän genomgång av de olika målkategorier som i dag kan prövas av AD. Genomgången bör utmynna i ett ställningstagande till inte bara vilka mål som bör prövas av AD som första domstol och vilka mål som i första hand bör prövas av tingsrätt och/eller hovrätt. Utredaren bör även undersöka om tillämpningsområdet för arbetstvistlagen i alla avseenden är tillfredsställande. Exempelvis kan det ifrågasättas om det är den bästa lösningen att arrende- och hyrestvister som har sitt ursprung i ett kollektivavtalsförhållande skall avgöras av AD vare sig som första eller sista instans. En annan fråga som utredaren bör ta ställning till är om tillämpningsområdet å andra sidan bör utvidgas så att AD blir behörig att överpröva avgöranden i lönegarantifrågor, en tanke som lönegarantiutredningen har diskuterat i sitt delbetänkande (SOU 1986:9) Ny lönegarantilag.

Utöver frågor som hänger samman med reglerna om AD:s behörighet, domförhet och instansordningen bör utredaren överväga åtgärder som kan förenkla och underlätta AD:s arbete. Rent allmänt finns det anledning att med utgångspunkt i de erfarenheter som gjorts undersöka om processreglerna är ändamålsenliga eller om de i något avseende kan göras enklare och mer lättillämpade, bl.a. i ljuset av det pågående reformarbetet i fråga om förfarandet vid de allmänna domstolarna. Det kan vidare finnas frågor av mer teknisk, processuell natur som nu bör ses över. En sådan fråga är om gällande regler för prövning av interimistiska yrkanden i AD är ändamålsenliga.

För utredarens arbete gäller de allmänna direktiv som regeringen utfärdade den 16 februari 1984 till samtliga kommittéer och särskilda utredare (dir. 1984:5).

Arbetet bör slutföras senast under vären 1988.

## 6 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för arbetsmarknadsdepartementet

- att tillkalla en särskild utredare omfattad av kommittéförordningen (1976:119) med uppdrag att göra en översyn av reglerna för rättegången i arbetstvister och

- att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen beslutar

- att kostnaderna skall belasta tionde huvudtitelns anslag för utredningar m.m.

## 7 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och bifaller hennes hemställan.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

BILAGA 2 UTREDNINGENS KARTLÄGGNING AV ARBETSTVISTERNA I TR OCH  
AD:s MÅL, AVGÖRANDE OCH HANDLÄGGNINGSFORMER

1. Inledning

Utredningen har genomfört en kartläggning av arbetsdomstolens mål, avgöranden och handläggningsformer under åren 1982-1987. Undersökningen omfattar mål som domstolen handlägger som fullföljdsinstans s.k. B-mål och mål där talan väcks i arbetsdomstolen som första domstol s.k. A-mål. Vissa uppgifter i kartläggningen har hämtats från publiceringen arbetsdomstolens domar och övriga uppgifter genom att samtliga akter i arbetsdomstolen för den aktuella tiden har gått igenom. Vid varje tabell har angivits varifrån uppgifterna hämtats.

Utredningen har även undersökt arbetstvister i tingsrätterna på så sätt att utredningen kartlagt antalet tvister, processtidens längd, antalet avgöranden genom dom samt fullföljdsfrekvensen i mål som överklagas genom vad. Uppgifterna i denna undersökning har inhämtats från statistiska centralbyrån och domstolsverket. Vidare så har domböckerna vid Stockholms tingsrätts arbetstvistävdelning gått igenom.

Fullföljdsfrekvensen har beräknats avseende samtliga arbetstvister i landet. Vid denna beräkning har treskodomar undantagits och även dom avseende stadfäst förlikning och dom efter medgivande. Uppgift om antalet treskodomar har inhämtats från statistiska centralbyrån medan det antal domar som undantagits såsom medgivna eller stadfästa förlikningar bygger på en uppskattning som gjorts efter en genomgång av Stockholms tingsrätts domar i arbetstvister. Med hänsyn till att man inte har den

exakta siffran för fullföljdsfrekvensen så har undersökningen kompletterats med att fullföljdsfrekvensen även beräknats avseende mål som fullföljts från Stockholms tingsrätt under åren 1984 och 1986 som bygger på exakta uppgifter.

## 2. Målen i arbetsdomstolen

Undersökningen omfattar samtliga mål i arbetsdomstolen under åren 1982-1987 och omfattar även mål som fullföljs till domstolen från hyresnämnd, s.k. C-mål. Uppgifterna har hämtats från redogörelsen över domstolens verksamhet i publiceringen arbetsdomstolens domar samt genom att domstolens domar och särskilt uppsatta beslut gått igenom.

Tabell 1. Till arbetsdomstolen inkomna mål fördelade på årsbok A-mål, B-mål och C-mål

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
A-mål	235	218	220	228	247	252
B-mål	87	118	87	96	149	104
C-mål	1	1	2	0	1	1
Summa	323	337	309	324	397	357

Tabell 2. Avgjorda och balanserade mål årsbok

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Avgjorda	325	344	309	277	385	316
Balanserade	129	122	121	167	179	220

Tabell 3. Avgjorda och balanserade mål fördelade på A-mål  
årsbok och B-mål

1982		1983		1984		1985		1986		1987	
A- mål	B- mål	A- mål	B- mål	A- mål	B- mål	A- mål	B- mål	A- mål	B- mål	A- mål	B- mål
Avgjorda											
242	81	226	117	214	93	203	74	250	134	215	100
Balanserade											
99	30	91	31	96	25	121	46	118	61	155	65

Tabell 4. Domar och särskilt uppsatta beslut fördelade på  
årsbok A-mål och B-mål

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
A-mål	130	124	99	102	110	110
B-mål	35	66	48	36	51	54
Summa	165	190	147	138	161	164

Tabell 5. Kategoriindelning av arbetsdomstolens domar och särskilt uppsatta beslut, som meddelats under åren 1982-1987

	1982			1983			1984		
	Sa	A	B	Sa	A	B	Sa	A	B
Kollektivavtalsrätt	24	24	-	44	43	1	34	33	1
MBL, föreningsrätt	7	7	-	3	3	1	-	-	-
MBL, förhandl.rätt	13	13	-	10	10	-	5	5	-
MBL, vetorätt	1	1	-	1	1	-	1	1	-
MBL, övrigt	11	11	-	11	9	2	7	7	-
Anställningsskydd, ogiltighetstalan	54	37	17	47	23	24	39	21	18
Anställningsskydd, övrigt	24	18	6	25	13	12	22	17	5
JämställdhetsL	3	3	-	5	5	-	8	6	2
SemesterL	2	2	-	6	6	-	1	1	-
FöräldraledighetsL	2	2	-	1	1	-	-	-	-
StudieledighetsL	1	1	-	2	1	1	1	1	-
Förtroendemannal	3	3	-	-	-	-	-	-	-
LRA	1	1	-	3	3	-	4	2	2
LOA, ej anställningsskydd	4	3	1	2	1	1	5	1	4
KvittningsL	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Kravmål	6	-	6	19	2	17	10	1	9
Övriga	8	4	4	11	3	8	10	3	7
Summa	165	130	35	190	124	66	147	99	48

Tabell 5 (forts)  
årsbok

Kategoriindelning av arbetsdomstolens domar  
och särskilt uppsatta beslut, som meddelats  
under åren 1982-1987

1985			1986			1987		
Sa	A	B	Sa	A	B	Sa	A	B
37	35	2	35	35	-	38	37	1
2	2	-	1	1	-	-	-	-
13	13	-	8	8	-	9	9	-
-	-	-	1	1	-	5	5	-
14	13	1	9	9	-	9	9	-
20	14	6	41	26	15	32	12	20
19	11	8	17	8	9	26	14	12
2	2	-	3	3	-	11	11	-
2	1	1	2	2	-	4	3	1
-	-	-	-	-	-	1	1	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	1	1	-	3	3	-
-	-	-	4	3	1	-	-	-
5	5	-	6	5	1	3	1	2
-	-	-	1	1	-	1	1	-
18	6	12	17	4	13	17	6	11
6	-	6	15	3	12	6	1	5
138	120	36	161	110	51	165	113	52



Tabell 6. Instanssystemet (avseende av AD meddelade domar)  
årsbok

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Domar i mål som AD hand- lagt som första instans	124	76,5	118	67,4	94	71,2	102	77,3	109	70,3	104	67,1
Domar i mål som AD hand- lagt som full- följdsinstans	38	23,5	57	32,6	38	28,8	30	22,7	46	29,7	51	32,9
Summa domar	162		175		132		132		155		155	

### 3. Arbetstvismålen i tingsrätterna

Undersökningen omfattar samtliga arbetstvister som handlagts i tingsrätterna. Vid beräkningen av fullföljdsfrekvensen har antalet domar vari förlikning stadfästs eller talan medgivits efter en genomgång av Stockholms tingsrätts domar under åren 1984 och 1986 uppskattats till ca 20 procent.

Fullföljdsfrekvensen avseende meddelade beslut i tingsrätterna har inte kunnat tas fram eftersom det inte finns någon uppgift om antalet meddelade beslut.

Tabell 7. Antal till tingsrätterna inkomna arbetstvister  
SCB

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Totala antalet arbetstvister	299	335	335	346	366	309
T-mål	254	319	309	309	334	302
FT-mål	45	16	26	37	32	7

Tabell 8. Vid tingsrätterna avgjorda arbetstvister uppdelade  
SCB efter tredskodomar, övriga domar och avskrivna mål

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Antal avgjorda mål	274	323	312	312	325	361
varav						
Tredskodomar	27	20	25	24	28	26
Övriga domar	94	108	89	111	99	116
Avskrivna	153	195	198	177	198	219

Tabell 9. Processtidens längd avseende arbetstvister i tingsrätten under tiden 1982 t.o.m. 1987

	0-1 mån	1-2 mån	2-3 mån	3-6 mån	6-12 mån	1-2 år	över 2 år
1982							
94 domar	3	9	8	18	29	23	3
procent	3,2	9,6	8,5	19,1	30,8	25,5	3,2
1983							
108 domar	5	9	9	20	37	20	8
procent	4,6	8,3	8,3	18,5	34,2	18,5	7,4
1984							
89 domar	7	7	9	23	19	21	3
procent	7,9	7,9	10,1	25,8	21,3	23,6	3,4
1986							
99 domar	4	7	6	28	25	22	7
procent	4,0	7,1	5,9	28,3	25,2	22,2	7,1
1987							
116 domar	3	8	11	17	33	32	12
procent	2,6	6,9	9,5	14,7	28,4	27,6	10,3

Tabell 10. Fullföljdsfrekvensen avseende domar meddelade av tingsrätt i arbetstvister

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Procent	70,7	79,1	77,5	64,0	96,2	87,1
Sthlms tingsrätt			(78,9)		(76,5)	

4. Till arbetsdomstolen fullföljda mål från tingsrätt,  
B-målen

Vid denna kartläggning har mål som fullföljts från hyresnämnd, s.k. C-mål, undantagits på grund av att de utgör ett så litet antal. Undersökningen omfattar både besvärsmål och mål som överklagats genom vad.

Tabell 11. Till AD inkomna B-mål fördelade på vademål och akt besvärsmål

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
		%		%		%		%		%		%
Hela antalet	87		118		87		96		149		104	
Vademål	49	56,3	74	62,7	51	58,6	65	67,7	93	62,4	75	72,1
Besvärsmål	38	43,7	44	37,3	36	41,4	31	32,3	56	37,6	29	27,9

Tabell 12. Vademål fördelade efter den överklagade domens akt huvudsakliga innehåll

	1982	%	1983	%	1984	%	1985	%	1986	%	1987	%
Hela antalet												
TR-domar	49		74		51		65		93		75	
Kollektivavtalsrätt	1	2,0	-		1	2,0	-		-		2	2,7
MBL	2	4,1	-		1	2,0	-		-		-	
Anställnings- skydd, ogiltig- hetstalan	14	28,6	23	31,1	13	25,5	15	23,1	29	31,2	17	22,7
Anställnings- skydd, övrigt	14	28,6	22	29,7	15	29,4	16	24,6	15	16,1	22	29,3
Jämställd- hetslagen	-		1	1,4	-		1	1,5	-		3	4,0
Semesterlagen	2	4,1	-		1	2,0	-		3	3,2	4	5,3
Kravmål	12	24,5	20	27,0	14	27,4	28	43,1	39	42,0	23	30,7
Övriga	4	8,2	8	10,8	6	11,8	3	4,6	7	7,5	4	5,3

Mål vari gjorts invändning om preskription har kategoriindelats efter grunden för kärandens talan.

Tabell 13. Ändringsfrekvensen i vademål som inkommit 1982-1987  
akt och som avgjorts av AD genom dom\*

	1982		1983		1984		1985		1986***		1987***	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hela antalet												
AD-domar**	38		61		40		48		60		20	
Tingsrättens dom fastställd helt eller till huvud- saklig del	31	81,6	43	70,5	35	87,5	39	81,3	49	81,7	15	75,0
Tingsrättens dom ändrad helt eller till huvudsaklig del	7	18,4	18	29,5	5	12,5	9	18,7	11	18,3	5	25,0

\* Denna statistik innefattar även F.T.-mål. Ej prövningstillstånd har hänförts till att tingsrättens dom fastställts.

\*\* Denna tabell avser TR:s dom som prövats i sak.

\*\*\* För år 1986 är 8 vademål ännu inte avgjorda.  
För år 1987 är 45 vademål ännu inte avgjorda.

Tabell 14. Arbetsdomstolens domar och särskilt uppsatta beslut  
årsbok i B-mål uppdelade efter domens eller beslutets  
huvudsakliga innehåll

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Kollektivavtalsrätt	-	1	1	2	-	1
MBL, föreningsrätt	-	-	-	-	-	-
MBL, förhandlingsrätt	-	-	-	-	-	-
MBL, vetorätt	-	-	-	-	-	-
MBL, övrigt	-	2	-	1	-	-
Anställningsskydd, ogiltighetstalan	17	24	18	6	15	20
Anställningsskydd, övrigt	6	12	5	8	9	12
Jämställdhetslagen	-	-	2	-	-	-
Semesterlagen	-	-	-	1	-	1
Föräldraledighets- lagen	-	-	-	-	-	1
Studieledighets- lagen	-	1	-	-	-	-
Förtroendemanna- lagen	-	-	-	-	-	-
LRA	-	-	2	-	1	-
LOA, ej anställ- ningsskydd	1	1	4	-	1	2
Kvittningslagen	1	-	-	-	-	-
Kravmål	6	17	9	12	13	11
Övriga	4	8	7	6	12	5
Summa	35	66	48	36	51	52

Tabell 15. Ändringsfrekvensen i vademål uppdelat efter domens årsbok huvudsakliga innehåll

	1982			1983			1984		
	Sa fast	ändr		Sa fast	ändr		Sa fast	ändr	
Kollektivavtalsrätt	1	1	-	-	-	-	-	-	-
MBL, övrigt	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Anställningsskydd, ogiltighetstalan	7	5	2	20	14	6	18	16	2
Anställningsskydd, övrigt	12	9	3	16	8	8	5	5	-
JämställdhetsL	-	-	-	1	1	-	-	-	-
SemesterL	2	2	-	-	-	-	-	-	-
LOA, ej anställ- ningsskydd	3	2	1	1	-	1	2	2	-
Kravmål	9	9	-	16	16	-	10	10	-
Övrigt	4	3	1	7	5	2	4	1	3

(Forts. på tabellen för åren 1985-1987 se omstående sida).



Tabell 15. (forts) Ändringsfrekvensen i vademål uppdelat efter årsbok domens huvudsakliga innehåll

	1985			1986			1987		
	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr
Kollektivavtalsrätt	3	2	1	-	-	-	1	-	1
MBL, övrigt	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anställningsskydd, ogiltighetstalan	14	12	2	15	12	3	20	16	4
Anställningsskydd, övrigt	10	8	2	9	6	3	12	9	3
JämställdhetsL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SemesterL	1	-	1	1	1	-	1	-	1
LOA, ej anställ- ningsskydd	1	1	-	1	1	-	2	2	-
Kravmål	19	18	1	12	10	2	11	7	4
Övrigt	-	-	-	4	4	-	5	4	1

Tabell 16. Ändringsfrekvensen i besvärsmål  
akt

	1982	%	1983	%	1984	%	1985	%	1986**	%	1987**	%
Hela antalet AD-beslut*	32		43		32		27		53		20	
Tingsrättens beslut fastställt helt eller till huvudsaklig del	23	71,9	33	76,7	20	62,5	18	66,7	36	67,9	12	60,0
Tingsrättens beslut ändrat helt eller till huvudsaklig del	9	28,1	10	23,3	12	37,5	9	33,4	17	32,1	8	40,0

\* Denna tabell avser TR:s beslut som prövats i sak.

\*\* För år 1986 är ett mål ännu inte avgjort.  
För år 1987 är fem mål ännu inte avgjorda.

Tabell 17. Besvärsmålen fördelade efter det överklagade  
akt beslutets innehåll

	1982	%	1983	%	1984	%	1985	%	1986	%	1987	%
Hela antalet TR-beslut	38		44		36		31		56		29	
15 kap. RB	1	2,6	2	4,5	3	8,3	1	3,6	2	3,6	2	6,9
Anställnings- skydd	7	18,4	9	20,5	9	25,0	7	22,6	16	28,6	6	20,7
Rättshjälp	12	31,6	16	36,4	10	27,8	10	32,3	16	28,6	4	13,8
Arbetsrätts- lig fråga	2	5,3	2	4,5	2	5,6	2	6,4	1	1,8	5	17,2
Utan inslag av arbets- rättslig fråga	14	36,8	15	34,1	12	33,3	11	35,5	21	37,5	12	41,4

Denna statistik omfattar inte de beslut som överklagas samtidigt som domen överklagas i huvudsak som t.ex. ett interimistiskt beslut som meddelats samtidigt med en dom i ett anställnings-  
skyddsfall.

Tabell 18. Ändringsfrekvensen i besvärsmål uppdelat efter akt beslutets huvudsakliga innehåll

	1982			1983			1984		
	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr
15 kap RB	1	1	-	1	-	1	-	-	-
Anställningsskydd,	7	5	2	9	7	2	8	3	5
Rättshjälp	11	9	2	15	12	3	10	8	2
Arbetsrättslig fråga	1	-	1	2	1	1	2	-	2
Utan inslag av arbetsrättslig fråga	12	8	4	15	12	3	12	9	3
	1985			1986			1987		
	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr	Sa	fast	ändr
15 kap RB	1	1	-	2	2	-	1	-	1
Anställningsskydd	6	4	2	19	14	5	5	2	3
Rättshjälp	10	8	2	15	11	4	3	3	-
Arbetsrättslig fråga	2	-	2	1	-	1	4	1	3
Utan inslag av arbetsrättslig fråga	8	5	3	16	9	7	8	6	2

Handläggningen av B-målen

Tabell 19. B-mål fördelade efter hur målet avgjorts  
årsbok

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hela antalet	81		117*		93		74		134**		100	
Domar	38	46,9	57	48,7	38	40,9	30	40,5	47	35,1	51	51,0
Särskilt upp- satta beslut	1	1,2	11	9,4	9	9,7	5	6,8	4	3,0	3	3,0
Avskrivna	11	13,6	9	7,2	11	11,8	9	12,2	17	12,7	12	12,0
Återförvisade	2	2,5	2	1,7	4	4,3	2	2,7	8	6,0	2	2,0
Beslut i protokoll	29	35,8	37	31,6	31	33,3	23	31,1	59	44,0	32	32,0
Avvisade	0		0		0		5	6,8	0		0	

\* Felkälla på 1 mål som inte kunnat härledas.

\*\* Ett mål har avgjorts genom 2 domar.

Tabell 20. Antal avgjorda B-mål som inkommit till AD under åren 1982-1987 fördelade efter i vilken sammansättning målen avgjorts

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hela antalet	87		118		87		96		139		60	
7-5 ledamöter	40	46,0	60	50,8	32	36,8	36	37,5	29	20,9	11	18,3
3 ledamöter	35	40,2	46	39,0	43	49,4	46	47,9	90	64,8	39	65,0
ordförande	12	13,8	12	10,2	12	13,8	14	14,6	20	14,4	10	16,7

Tabell 21. B-mål fördelade efter om de avgjorts vid huvudförhandling, föredragning eller annan handläggning\*

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Huvudförhandling	26	29,9	33	28,0	26	29,9	34	35,4	35	25,2	13	21,7
Föredragning	49	56,3	73	61,9	49	56,3	48	50,0	84	60,4	37	61,7
Annan handläggning	12	13,8	12	10,2	12	13,8	14	14,6	20	14,4	10	16,7

\* Inkluderar även F.T.-mål

5. Till arbetsdomstolen inkomna mål vari talan väckts i domstolen som första domstol, A-målen

Tabell 22. Arbetsdomstolens domar och särskilt uppsatta beslut i A-mål uppdelade efter domens eller beslutets huvudsakliga innehåll

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Kollektivavtalsrätt	24	43	33	35	35	37
MBL, föreningsrätt	7	3	-	2	1	-
MBL, förhandlingsrätt	13	10	5	13	8	9
MBL, vetorätt	1	1	1	-	-	5
MBL, övrigt	11	9	7	13	9	9
Anställningsskydd, ogiltighetstalan	37	23	21	14	26	12
Anställningsskydd, övrigt	18	13	17	11	8	14
Jämställdhetslagen	3	5	6	2	3	11
Semesterlagen	2	6	1	1	2	3
Föräldraledighetslagen	2	1	-	-	-	1
Studieledighetslagen	1	1	1	-	-	-
Förtroendemannalagen	3	-	-	-	1	3
LRA	1	3	2	-	3	-
LOA, ej anställningsskydd	3	1	1	5	5	1
Kvittningslagen	-	-	-	-	1	1
Kravmål	-	2	1	6	4	6
Övriga	4	3	3	-	3	1
Summa	130	124	99	102	110	113

Tabell 23. Antalet A-mål med enskild arbetsgivare - undantaget staten och kommunerna - som part akt

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Samtliga A-mål	235		218		220		228		247		251	
Enskild ag part	45	19,1	56	25,7	38	17,3	52	22,8	48	19,4	61	24,3

Tabell 24. A-mål med enskild arbetsgivare som part, uppdelat efter hur målet avgjorts akt

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
återkallats	12	12	14	15	18	16
tredskodom	6	15	10	13	11	15
förlikningsdom	17	14	6	11	10	8
till Hf eller Fd	10	13	8	13	6	11
felstämt	-	2	-	-	2	1
ej avgjort	-	-	-	-	1	9



Handläggningen av A-målen

Tabell 25. Inkomna A-mål under 1982 t.o.m. 1987 fördelade efter i vilken sammansättning de avgjorts

	1982		1983		1984		1985		1986*		1987*	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hela antalet**	232		214		217		218		237		145	
7-5 leda- möter	86	37,1	69	32,2	70	32,3	71	32,6	80	33,8	30	20,7
3 leda- möter	7	3,0	11	5,1	4	1,8	7	3,2	9	3,8	6	4,1
ordför- randen	139	59,9	134	62,6	143	65,9	140	64,2	148	62,4	109	75,2

\* För år 1986 är 10 mål ännu inte avgjorda.  
För år 1987 är ett stort antal mål ännu inte avgjorda.

\*\* Återvinningsmål läggs inte upp som nytt mål varför dessa siffror inte överensstämmer med tabell 1.

Tabell 26. A-mål fördelade efter om de avgjorts vid huvudförhandling, föredragning eller annan handläggning

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Antal gjorda A-mål därav efter	232		214		217		218		237		145	
huvudför- handling*	82	35,3	73	34,1	17	32,7	72	33,0	77	32,5	32	22,1
föredrag- ning	11	4,7	7	3,3	6	2,8	6	2,8	12	5,1	4	2,8
annan hand- läggning-	139	59,9	134	62,6	140	64,5	140	64,2	148	62,4	109	75,2

\* Innefattar även särskilt sammanträde för avgörande av intermistiskt yrkande.

Tabell 27. A-mål fördelade efter hur målet avgjorts  
årsbok

	1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hela an- talet	242*		226		214*		203		250		215**	
dom i sak	94	38,8	83	36,7	67	31,3	63	31,0	89	35,6	61	28,4
tredsko- dom	11	4,6	15	6,6	11	5,1	14	6,9	20	8,0	22	10,2
förlik- ningsdom	19	7,9	20	8,9	16	7,5	24	11,8	10	4,0	21	9,8
särskilt uppsatt beslut	1	0,4	4	1,8	3	1,4	1	0,5	4	1,6	6	2,8
avskriv- ning	93	38,4	90	39,8	100	46,7	82	40,4	108	43,2	92	42,8
beslut i protokoll	0		0		0		1	0,5	1	0,4	0	
avvisning	8	3,3	3	1,3	9	4,2	6	3,0	5	2,0	2	0,9
hänvisning till T.R.	15	6,2	11	4,9	9	4,2	12	5,9	13	5,2	8	3,7

\* Felkälla på 1 mål som inte kunnat härledas.

\*\* Två mål har avgjorts genom 2 respektive 3 domar.



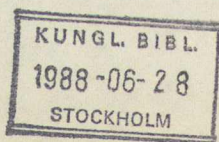
BILAGA 3 STATISTIK I LÖNEGARANTIÄRENDEN

Antal till hovrätterna inkomna lönegarantiärenden åren 1982-1986

	1982	1983	1984	1985	1986
Hovrätten för Övre Norrland	7	1	4	5	3
Hovrätten för Nedre Norrland	17	11	25	35	55
Hovrätten över Skåne och Blekinge	20	15	19	40	41
Hovrätten för Västra Sverige	18	20	18	16	27
Svea Hovrätt	35	54	55	54	67
Göta Hovrätt	20	9	15	16	10
Hela landet	117	110	136	166	203

Utredningen har gått igenom 70 beslut i lönegarantiärenden vid Svea Hovrätt som meddelats under åren 1985, 1986 och 1987 och fördelat besluten efter dess huvudsakliga innehåll enligt följande.

Arbetstagarbegreppet	6	9 %
Anställningsskyddslagen (beräkning av uppsägningslön, anställningsform m.m.)	11	16 %
Övriga med arbetsrättsligt inslag (tolkning av kollektivavtal, bevis- frågor avseende lönefordringens existens m.m.)	8	11 %
Närståendebegreppet	26	37 %
Övriga utan arbetsrättsligt inslag (tidsfristerna i förmånsrättslagen, överlåtelseförbudet i lönegaranti- lagen, anknytningen till Sverige m.m.)	19	27 %
	<hr/>	<hr/>
	70	100 %



# Statens offentliga utredningar 1988

## Kronologisk förteckning

---

1. Översyn av utlänningslagsstiftningen. A.
2. Kortare väntan. A.
3. Arbetsolycka - "olycka" eller arbetsmiljöbrott? A
4. Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. UD.
5. Samerätt och sameting. Ju.
6. Provning och kontroll i internationell samverkan. I.
7. Frihet från ansvar. Ju.
8. En ny skyddslag. Fö.
9. Sverigeinformation och kulturutbyte. UD.
10. Rätt adress. Fi.
11. Öppenhet och minne. U.
12. Civil personal i försvaret. Fö.
13. Handel med optioner och terminer. Fi.
14. Översyn av bostadsrättslagen. Bo.
15. Medborgarkommissionens rapport om svensk vapenexport. SB.
16. SÄPO-Säkerhetspolisens inriktning och organisation. Ju.
17. Reklamskatten. Fi.
18. Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. Ju.
19. U-lands- och biståndsinformation. UD.
20. En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. U.
21. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 1. Fi.
22. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 2. Fi.
23. SHIESTA - Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. UD.
24. Lotteri i radio och TV. U.
25. Förnyelse och utveckling. C.
26. Frikommunförsöket. C.
27. Lönegarantin och förmånsrättsordningen - om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. A.
28. Videovåld II - förslag till åtgärder. U.
29. Den Svenska kreditmarknaden. Fi.
30. Arbetsdomstolen. A.

# Statens offentliga utredningar 1988

## Systematisk förteckning

---

### Statsrådsberedningen

Medborgarkommissionens rapport om svensk vapen-  
export. [15]

### Justitiedepartementet

Samerätt och sameting. [5]  
Frihet från ansvar. [7]  
SÄPO-Säkerhetspolisens inriktning och organisation.  
[16]  
Rapport av den parlamentariska kommissionen med  
anledning av mordet på Olof Palme. [18]

### Utrikesdepartementet

Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. [4]  
Sverigeinformation och kultursamarbete. [9]  
U-lands- och biståndsinformation. [19]  
SIIESTA - Ett internationellt institut för värdering av  
miljöriktig teknik. [23]

### Försvarsdepartementet

En ny skyddslag. [8]  
Civil personal i försvaret. [12]

### Finansdepartementet

Rätt adress. [10]  
Handel med optioner och terminer. [13]  
Reklamskatten. [17]  
Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 1. [21]  
Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 2. [22]  
Den Svenska kreditmarknaden. [29]

### Utbildningsdepartementet

Öppenhet och minne. [11]  
En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolom-  
rådet. [20]  
Lotteri i radio och TV. [24]  
Videovåld II - förslag till åtgärder. [28]

### Arbetsmarknadsdepartementet

Översyn av utlänningslagstiftningen. [1]  
Kortare väntan. [2]  
Arbetsolycka - "olycka" eller arbetsmiljöbrott? [3]  
Lönegarantin och förmånsrättsordningen - om löne-  
garantins betydelse för det ökade antalet företagskon-  
kurser. [27]  
Arbetsdomstolen. [30]

### Bostadsdepartementet

Översyn av bostadsrättslagen m.m. [14]

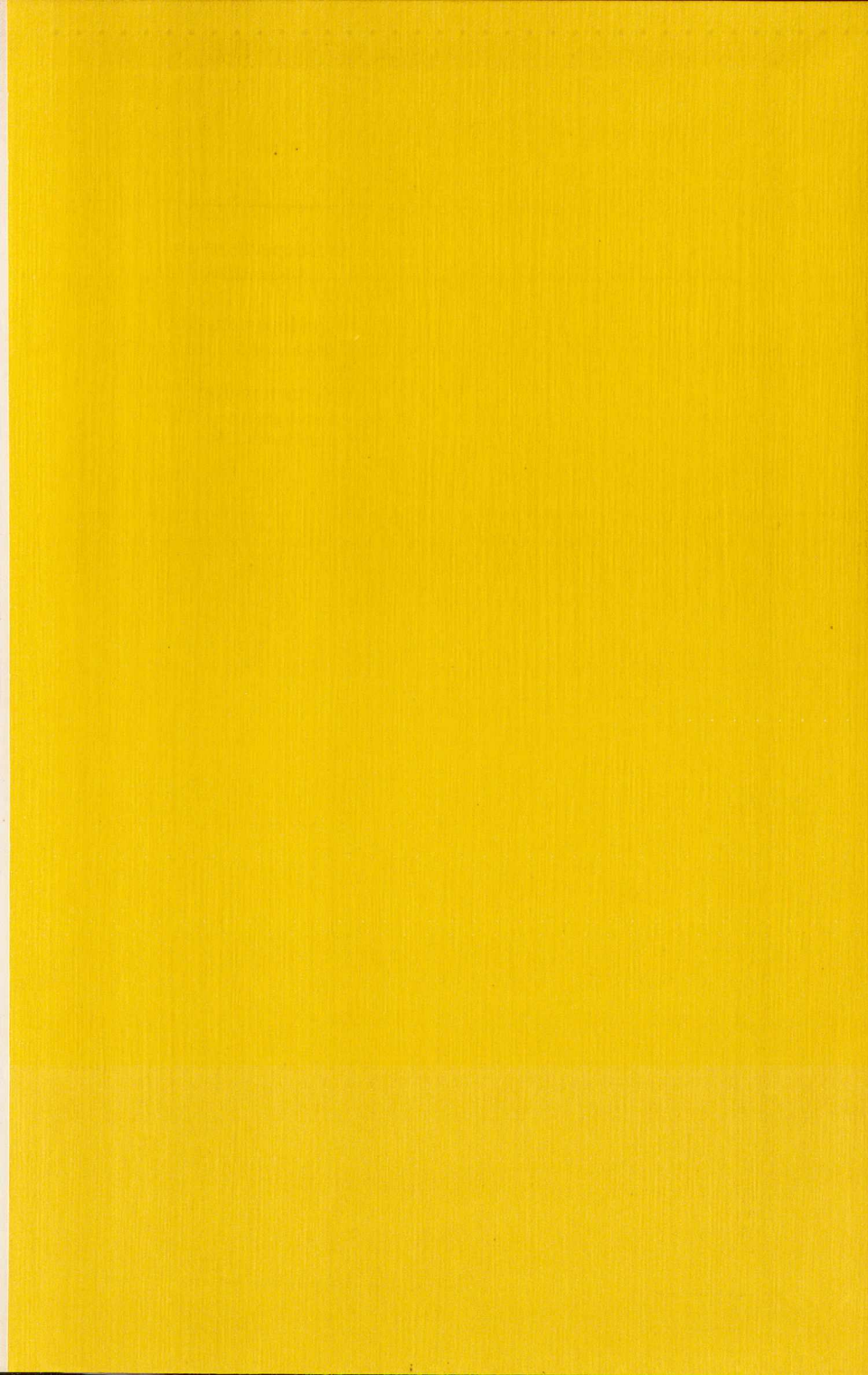
### Industridepartementet

Provning och kontroll i internationell samverkan. [6]

### Civildepartementet

Förnyelse och utveckling. [25]  
Frikommunförsöket. [26]

---





ALLMÄNNA FÖRLAGET

---

ISBN 91-38-10175-0  
ISSN 0375-250X