

ARBETSDOMSTOLEN**REMISSYTTRANDE**
2025-09-23Dnr 78/2025
Saknr 124Justitiedepartementet
Ju2025/01097**Stärkt skydd för demokratin och domstolarnas oberoende**
(SOU 2025:56)

Arbetsdomstolen lämnar följande synpunkter.

Domarutredningens förslag innefattar, som en central del, en översyn av ordningen för ansvarsutkrävande av ordinarie domare mot bakgrund av de förslag som lämnats av 2020 års grundlagskommitté.

Grundlagskommittén föreslog bl.a. att Domaransvarsnämndens beslut i dessa frågor skulle kunna överklagas och att prövningen skulle göras av Svea hovrätt i en sammansättning med tre lagfarna domare. Denna ordning skulle träda i stället för den nuvarande, där prövningen antingen sker först i tingsrätt eller, om domaren är medlem i och företräds av en arbetstagarorganisation, i Arbetsdomstolen. Bakgrunden till övervägandet var bl.a. att Arbetsdomstolens sammansättning med s.k. intresseledamöter innebär att prövningen inte görs av en majoritet som är ordinarie domare.

Grundlagskommitténs förslag i denna del föranledde Arbetsdomstolen att i sitt remissyttrande lämna ett förslag på en alternativ lösning, nämligen att prövningen alltså skulle vara kvar hos Arbetsdomstolen, men att domstolens sammansättning skulle vara en annan än den nuvarande då dessa mål prövas. Arbetsdomstolen skulle vid prövningen av dessa mål

kunna vara domför med tre av Arbetsdomstolens ordinarie ordförande eller i en kombination av ordinarie ordförande och vice ordförande som är ordinarie domare.

Arbetsdomstolen vill återigen lyfta fram ovanstående förslag om en särskild domförhållsregel i Arbetsdomstolen, som en alternativ lösning för att – inom ramen för det nuvarande arbetsrättsliga systemet – tillgodose syftena med grundlagskommitténs och domarutredningens förslag.

En sådan lösning vore enligt Arbetsdomstolens mening att föredra, inte minst som den av domarutredningen föreslagna nya prövningsordningen synes komma att innebära en rad påtagliga försämringar av ordinarie domares rättsställning.

Exempelvis kommer i den nya prövningsordningen domarens fackliga organisation inte längre kunna vara part i målet och företräda en medlem som är ordinarie domare, annat än som ombud. Detta framstår som en betydande nackdel för de ordinarie domarna, som oberoende av facklig anslutning skulle vara hänvisade att föra sin talan på egen hand och bekostnad och med – enligt förslaget – påtagligt beskurna möjligheter att få ersättning för sina rättegångskostnader även i de fall de vinner framgång med en eventuell talan. Dessutom riskerar domaren, när han eller hon personligen måste föra talan i stället för dennes fackliga organisation, att vid förlust själv få svara för motpartens rättegångskostnader. Härtill kommer att en prövning enligt den föreslagna nya ordningen inte skulle innefatta en rätt för ordinarie domare att få allmänt och ekonomiskt skadestånd, som nu är fallet enligt reglerna i anställningsskyddslagen. En ordinarie domare som vinner en talan efter att ha fått sin lön innehållen under avstängning ska visserligen ha rätt att få lönen utbetald i efterhand (enligt författningskommentaren med ränta enligt räntelagen), men kommer inte att inom den nya prövningsordningen ha rätt till exempelvis ett ekonomiskt skadestånd för att täcka uppkomna förluster eller fördyrade levnadsomkostnader. Ytterligare nackdelar för ordinarie domare som kan lyftas fram är att ett

beslut enligt den nya prövningsordningen inte kommer att kunna läggas till grund för en talan om diskrimineringsersättning eller ogiltigförklaring med stöd av diskrimineringslagen, att omständigheter som kan leda till skiljande av ordinarie domare från anställningen inte längre kommer att preskriberas enligt den s.k. tvåmånadersregeln i anställningsskyddslagen samt att en ordinarie domare inte längre kommer att kunna få till stånd ett beslut om tillåtligheten av att åta sig en bisyssla.

Arbetsdomstolen kan inte se att de försämringar av de ordinarie domarnas rättsställning som synes följa av förslaget, skulle komma att uppvägas av förbättringar i andra avseenden. Det grundläggande skyddet för ordinarie domares anställning kommer alltjämt att utgöras av bestämmelsen i 11 kap. 7 § regeringsformen.

Ett ytterligare skäl som enligt Arbetsdomstolens mening talar mot att införa en ny prövningsordning i enlighet med domarutredningens förslag, är att detta kan bedömas komma att leda till ett påfallande komplext, svåröverskådligt och svårförståeligt system.

Som exempel på detta kan anföras att frågor om ordinarie domares anställningsförhållanden enligt förslaget kommer att kunna bli föremål för prövning enligt i vart fall två olika prövningsordningar, nämligen dels den nya konstitutionella ordningen, dels talan i arbetsrättslig ordning. Beroende på om ett beslut av Domstolsstyrelsen i fråga om förlängning av anställningstiden efter fyllda 69 år ska få överklagas, kan det enligt förslaget även bli fråga om en prövning i förvaltningsrättslig ordning.

En omständighet som bidrar till att göra det föreslagna systemet svåröverskådligt, är att domarutredningen förutskickar att åtskilliga frågor som gränsar eller anknyter till den nya prövningsordningen även i fortsättningen kommer att kunna prövas i arbetsrättslig ordning. Detta följer enligt utredningen av att den föreslagna lagen om domstolar och domare inte reglerar alla frågor som rör en ordinarie domares anställning,

och att det rådande rättsläget består i det som faller utanför det tilltänkta tillämpningsområdet.

Enligt domarutredningen innebär det ovan anförda exempelvis att en ordinarie domare i anslutning till ett skiljandeärende kan väcka talan i arbetsrättslig ordning med krav på diskrimineringsersättning under påståendet att anställningsdomstolens anmälan till JO om grund för avsättning var diskriminerande (s. 571). Vidare uttalas att en ordinarie domare som menar sig ha blivit rättsstridigt skild från anställningen av något organ utan laglig grund (dvs. inte genom beslut av Domaransvarsnämnden), kan föra talan mot detta i arbetsrättslig ordning (s. 412). I sådan ordning ska enligt utredningen även kunna prövas tvist om ersättning i efterhand för innehållen lön och andra anställningsförmåner om domaren vinner prövningen (s. 664), tvist om en ordinarie domare själv frånträtt anställningen eller ställt in arbetet utan att iaktta den nya lagens regler om uppsägningstid m.m. (s. 539 f), samt tvist om en ordinarie domare har uppnått föreskriven avgångsålder om 69 år för anställningens upphörande (s. 539 f).

Den föreslagna nyordningen öppnar enligt Arbetsdomstolens mening för osäkerhet om vad som kommer att gälla för framtiden. Ett inte alls särskilt långsökt exempel är att en ordinarie domare, som sagt upp sig själv, väcker talan mot sin före detta arbetsgivare och gör gällande att uppsägningen varit framprovocerad genom hot om att göra en (påstått grundlös) anmälan till JO eller genom andra åtgärder av arbetsgivaren. En sådan talan kommer att föras i arbetsrättslig ordning, men då innefatta en prövning av förhållanden som det annars skulle ha ankommit på Domaransvarsnämnden att pröva i den nya, konstitutionella ordningen.

I anslutning till detta finner Arbetsdomstolen anledning att beröra en del av domarutredningens betänkande, som berör just frågor som enligt utredningen kommer att kunna prövas i fortsatt arbetsrättslig ordning. Även dessa frågor bör enligt utredningen kunna få en slutlig prövning i Högsta domstolen, om de angår eller berör en ordinarie domares

konstitutionella roll. För att tillgodose detta framför utredningen att det bör vara möjligt att överklaga Arbetsdomstolens avgöranden i sådana frågor till Högsta domstolen (s. 565).

En ordning där Arbetsdomstolens avgöranden kan överklagas till Högsta domstolen är systemfrämmande och bör inte införas.

Arbetsdomstolen avstyrker det av domarutredningen lämnade förslaget. Det i sig angelägna syftet att stärka domstolarnas och domarnas oberoende bör i stället kunna genomföras inom ramen för det redan existerande arbetsrättsliga systemet, t.ex. genom en sådan särskild domförhållningsregel i Arbetsdomstolen som har berörts i det föregående. Arbetsdomstolen anser att denna fråga bör utredas ytterligare.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Lars Dirke, Karin Renman, Sören Öman och Catharina Nordlander.

På Arbetsdomstolens vägnar

Lars Dirke