

DO:s diarienummer: DO 2025/3921
Externt diarienummer: Ju2025/01097

Regeringskansliet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.da@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende (SOU 2025:56)

DO välkomnar ett stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende utifrån dessas grundläggande funktion i en rättsstat och den förutsättning de utgör för allas lika möjligheter och rättigheter oavsett diskrimineringsgrund. DO lämnar endast synpunkter på avsnitt 17.15 i betänkandet som rör förhållandet till diskrimineringslagen (2008:567).

Förhållandet till diskrimineringslagen (17.15)

Utredningen föreslår att det arbetsrättsliga synsättet på frågor om ordinarie domares rättsställning ska tonas ned, och att dessa frågor i stället ska omfattas av en ny prövningsordning utanför det arbetsrättsliga systemet. Den nya prövningsordningen föreslås omfatta beslut om ordinarie domares avskedande, skyldighet att genomgå läkarundersökning, disciplinansvar och åtalsanmälan, avstängning och innehållande av lön och andra anställningsförmåner, tillåtlighet av ofrivillig förflyttning och skyldighet att upphöra med en påstått förtroendeskadlig bisyssla.

Enligt utredningen är en konsekvens av förslagen att diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet inte kommer vara tillämpligt på beslut som tas i den nya prövningsordningen. Som skäl anförs att diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet är begränsat till beslut av en arbetsgivare och att den nya prövningsordningen inte kommer att vara ett arbetsgivarorgan.

DO konstaterar att de EU-direktiv som ligger till grund för diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet,¹ och som

¹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet om etnisk diskriminering), rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en

lagen ska tolkas mot, inte är begränsade till beslut som tas av den som i formell mening är att anse som arbetsgivare. Direktiven täcker alla åtgärder och beslut som rör en arbetstagares anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkoren för att ett anställningsförhållande ska upphöra.

Även om beslutsorganen i den nya prövningsordningen formellt sett inte är arbetsgivare, fattar de beslut som rör domarens anställning. Beslut om exempelvis avstängning eller skiljande från anställningen får i praktiken samma effekt för den enskilde domaren som om det hade varit ett beslut av arbetsgivaren.

Om ett beslut i den nya prövningsordningen får diskriminerande effekter måste det enligt såväl EU-stadgan² som de aktuella EU-direktiven finnas en möjlighet till en rättslig prövning för att få diskrimineringen fastställd.³ En överträdelse måste då också kunna beivras med verkningfulla, proportionerliga och avskräckande sanktioner.⁴ En prövningsordning som innebär att diskrimineringsrättsliga aspekter enbart kan beaktas inom ramen för prövningen av om en domare ska avsättas, eventuellt i förening med en möjlighet till skadestånd för fel och försummelse, men inte läggas till grund för en fristående talan om diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen, bedömer DO inte vara tillräckligt för att uppfylla detta krav.

DO anser mot denna bakgrund att det under ärendets fortsatta beredning bör göras en fördjupad analys av dessa frågor i ljuset av unionsrätten. Om analysen skulle utvisa att diskrimineringslagens arbetsgivarbegrepp inte omfattar beslutsorganen i den nya prövningsordningen, bör diskrimineringslagen tillföras en ny bestämmelse som tydliggör att lagen även är tillämplig på beslut som tas av dessa organ.

allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet) samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (likabehandlingsdirektivet).

² Se artiklarna 21 och 47 i EU-stadgan om de grundläggande fri- och rättigheterna.

³ Jfr Flygbolagets medgivande NJA 2021 s. 1093 och EU-domstolens förhandsavgörande i mål C-30/19 (EU:C:2021:269).

⁴ Se artikel 15 i direktivet om etnisk diskriminering, artikel 17 i arbetslivsdirektivet och artikel 25 i likabehandlingsdirektivet.

Beslut i detta ärende har fattats av diskrimineringsombudsman Lars Arrhenius efter föredragning av processföraren Björn Olof Bräutigam. I ärendets slutliga handläggning har även enhetschefen Karin Ahlstrand Oxhamre, stabschefen Samuel Engblom, sektionschefen Hanna Shev och strategiska rådgivaren Anna Ericsson deltagit.

Lars Arrhenius