

Regeringens proposition

1976/77: 141

om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister, m. m.

beslutad den 30 mars 1977.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

PER AHLMARK

Propositionens huvudsakliga innehåll

De senaste årens arbetsrättsliga reformarbete har medfört en markant ökning av måltillströmningen till arbetsdomstolen (AD). Trots fortlöpande personalförstärkningar är domstolens arbetsläge f. n. ansträngt. Och domstolens arbetsbörda kan väntas öka ytterligare, bl. a. som en följd av att lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) trädde i kraft vid årsskiftet.

Mot denna bakgrund läggs i propositionen fram förslag som syftar till att minska AD:s arbetsbörda, förenkla domstolens arbetsformer och i övrigt underlätta domstolens verksamhet.

Det viktigaste förslaget går ut på att begränsa tillströmningen av mål till AD genom att vissa mål förs över från AD som första domstol till tingsrätt, med möjlighet för part att överklaga tingsrätts dom hos AD. Enligt de nya behörighetsregler som föreslås skall enbart arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsgivare som själva har slutit kollektivavtal få väcka talan direkt hos AD. Vidare skall gälla som förutsättning för AD:s behörighet att målet gäller tvist om kollektivavtal eller om tillämpningen av MBL eller att målet gäller arbetstvist i övrigt mellan parter, som är bundna av kollektivavtal, eller i vilken enskild icke kollektivavtalsbunden arbetstagarare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete på vilket arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal. Med denna utformning av behörighetsreglerna får enskilda arbetsgivare som inte har slutit kollektivavtal och enskilda arbetstagarare, organiserade eller oorganiserade, vända sig till tingsrätt som första domstol om de vill väcka talan i arbetstvist.

I anslutning till ändringen i behörighetsreglerna föreslås att anspråk som framställs vid tingsrätt i form av ansökan om lagsökning eller betal-

ningsföreläggande skall färdigbehandlas av tingsrätten, även om anspråket visar sig vara tvistigt. Målet skall alltså inte som f. n. överlämnas till AD när tvisten rör organiserad arbetstagare.

Sammantagna beräknas de här redovisade förslagen leda till att den nuvarande måltillströmningen minskar med 30—40 %.

Ett annat förslag innebär att AD skall i fortsättningen kunna avgöra mera okomplicerade mål i en mindre sammansättning, bestående av ordförande jämte en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Ytterligare förslag går ut på att AD skall få möjlighet att i likhet med tingsrätterna meddela s. k. tredskodom mot part, som uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling, och att domstolen skall få ökade möjligheter att efter skriftlig eller muntlig förberedelse avgöra mål på handlingarna, alltså utan att huvudförhandling hålls i målet.

Det föreslås också att AD tillförs ytterligare en s. k. ämbetsmannaledamot med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden och ytterligare en ledamot som representerar de offentliga arbetsgivarna.

De föreslagna ändringarna i nu gällande regler föreslås träda i kraft den 1 juli 1977.

1 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrives i fråga om lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister

dels att 2 kap. 1, 2 och 5—7 §§, 3 kap. 1—4, och 6—9 §§, 4 kap. 5 och 9—11 §§ samt 5 kap. 1 § skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 2 kap. 8 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 KAP.

1 §¹

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra tvist om kollektivavtal och annan arbetstvist, som avses i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet, samt arbetstvister i övrigt mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, å ena sidan, och arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation, å andra sidan.

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

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra tvist som väckes 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 arbetstagarare som beröres av tvisten sysselsättes i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

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

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

2 §

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

Talan som avses i 1 § och som föres av arbetsgivare, som själv slutit kollektivavtal, eller av ar-

¹ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

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

Föreslagen lydelse

betsgivar- 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.

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

5 §

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

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

I fall som avses i första eller andra stycket skall talan anses väckt vid arbetsdomstolen, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

Nuvarande lydelse

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

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

Föreslagen lydelse

6 §

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

Har talan väckts vid arbetsdomstolen av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, eller i tvist om kollektivavtal av den som varit medlem i organisation 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.

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.

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

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

7 §

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §

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

3 KAP.

1 §²

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

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

Ledamot skall vara svensk medborgare och får ej vara omyndig eller i konkursstillstånd. Innan ledamot tar säte i arbetsdomstolen, skall han ha avlagt domared.

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.

2 §

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

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

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

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

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

3 §³

Av övriga *tolv* ledamöter utses

Av övriga *tretton* ledamöter utses

fyra efter förslag av Svenska arbetsgivarföreningen,
en efter förslag av Svenska kommunförbundet *och Landstingsförbundet*,

fyra efter förslag av Svenska arbetsgivarföreningen,
en efter förslag av Svenska kommunförbundet,

en efter förslag av Landstingsförbundet,

en såsom representant för staten som arbetsgivare,

en såsom representant för staten som arbetsgivare,

² Senaste lydelse 1975: 1294.

³ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige,
två efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

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

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

Föreslagen lydelse

fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige,
två efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

4 §

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

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

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

Är ordförande hindrad att tjänstgöra, får vice ordförande inträda i ordförandes ställe. *Ersättare för vice ordförande får dock inträda i ordförandes ställe endast vid handläggning som avses i 7 §.*

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

6 §

Arbetsdomstolen *sammanträder* med ordförande samt högst sex och lägst fyra andra ledamöter. Av de ledamöter som avses i 2 § deltar högst tre och lägst en. Av de ledamöter som avses i 3 § deltar högst fyra och lägst två, lika många för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsidan.

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

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

1. *vid huvudförhandling i mål som saknar betydelse för ledning*

Nuvarande lydelse

Arbetsdomstolen är domför med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan

vid måls avgörande utan huvudförhandling,

vid syn utom huvudförhandling,

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

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

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

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

Vid annan handläggning än som avses i 7 § och som ej sker vid huvudförhandling eller syn är arbetsdomstolen domför med ordförande. Sådan handläggning kan

Föreslagen lydelse

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

7 §

Ordförande får ensam på arbetsdomstolens vägnar företaga förberedande åtgärd samt meddela beslut om avskrivning av mål.

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

1. pröva yrkande om kvarstad eller skingringsförbud,

2. meddela beslut om avvisande 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.

8 §

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

Nuvarande lydelse

enligt ordförandes uppdrag också ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, vilken förordnats därtill av domstolen.

Föreslagen lydelse

därtill av domstolen.

9 §

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

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

Finner arbetsdomstolen vid överläggning till dom eller beslut den rådande meningen avvika från rättsgrundsats eller lagtolkning som den senast antagit, kan domstolen i den sammansättning som föreskrives i 6 § *första 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 delta i avgörandet. *Av de ledamöter eller ersättare som har utsetts efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landsförbundet deltagar dock endast en.*

Avgörande som avses i andra stycket kan fattas utan huvudförhandling.

4 KAP.

5 §⁴

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 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. *Den som är eller har varit medlem i sådan organisation har rätt att själv väcka och utföra talan, om han visar att organisationen undandrager sig att tala på hans vägnar.* Vad som finns före-

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 sanningsförsäkrar och andra frågor som rör bevisningen skall

⁴ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

skrivet om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör 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.

9 §

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

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

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

Föreslagen lydelse

även gälla den för vilken organisationen för talan.

Uteblir båda parterna eller en av dem från sammanträde för muntlig förberedelse gäller vad som föreskrives 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 tillstädeskomne partens yrkande i stället vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för utredningen, eller utsätta målet till huvudförhandling. Framställes ej sådant yrkande av parten, skall målet avskrivas. Erinran om att målet kan avgöras genom tredskodom skall intagas i kallelsen 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.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

10 §

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

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

Mål avgöres efter huvudförhandling. Domstolen får dock avskriva eller avvisa mål, meddela tredsdom 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 omständigheter finner det lämpligt. Mot parts bestridande får mål dock icke utan synnerliga skäl avgöras i denna ordning.

11 §

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

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

Uteblir båda parterna eller en av dem från sammanträde för huvudförhandling gäller vad som föreskrives i 44 kap. 1 § och 2 § första stycket rättegångsbalken. Finner domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet att yrkande om tredsdom ej bör bifallas, skall domstolen på den tillstådeskomne partens yrkande i stället företaga målet till förhandling och avgörande. Framställles ej sådant yrkande skall målet avskrivas.

Kallelse till huvudförhandling skall innehålla erinran om att målet utan hinder av parts utevaro kan på yrkande av motparten företagas till förhandling och avgörande. Erinran om att målet kan avgöras genom tredsdom skall intas i kallelsen, om domstolen finner att sådan påföljd för utevaro kan komma i fråga.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

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

5 KAP.

1 §

*Vad som föreskrives i 4 kap. 7 §
äger motsvarande tillämpning i ar-
betstvist som med stöd av 2 kap.
2 § 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. I fråga om mål som har inkommit till tingsrätt eller arbetsdomstolen före ikraftträdandet tillämpas dock alltså 2 kap. 1, 2 och 5—7 §§ i sin äldre lydelse.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden

Häri genom föreskrives att 2 § lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

2 §

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

Har tingsrätt meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande på ansökningen tecknat bevis att utmätning får ske och vill gäldenären söka

Har ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande gjorts av medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och hänskjutes målet såsom tvistigt till rättegång eller göres ansökan om återvinning enligt 35 § lagsökningslagen (1946: 808), skall organisationen, om den enligt 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister kan föra borgenärens talan vid arbetsdomstolen, beredas tillfälle att uppge om den vill föra talan där. Detsamma gäller när ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande har gjorts i kollektivavtalstvist av den som har varit medlem i arbetsgivar- eller arbetsta-

Nuvarande lydelse

återvinning, skall han, om tvist om anspråket skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, inom tid som anges i 35 § första stycket lagsökningslagen göra ansökan om målets upptagande vid denna domstol. Finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig, skall målet överlämnas till tingsrätten. Ansökan om målets upptagande vid arbetsdomstolen skall därvid anses som ansökan om återvinning.

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

Föreslagen lydelse

garorganisation som har slutit avtalet. Förklarar organisationen att den vill föra talan vid arbetsdomstolen, skall målet överlämnas dit.

Talan får ej föras mot beslut om överlämnande. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig att pröva tvisten, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

Talan i mål som överlämnats till arbetsdomstolen enligt första stycket skall anses väckt där, när ansökningsföreläggande gjordes vid tingsrätten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. I fråga om mål där ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande har gjorts före ikraftträdandet tillämpas dock alltjämt äldre bestämmelser.

3 Förslag till

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

Härigenom föreskrives att 21, 31, 34, 35, 37 och 70 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

21 §

Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid *arbetsdomstolen* om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid *domstol* om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Nuvarande lydelse

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagar han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt.

31 §

Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får *arbetsdomstolen* på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finner *arbetsdomstolen* att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres.

Föreslagen lydelse

Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får *domstol* på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Finner *domstol* att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres.

34 §

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid *arbetsdomstolen*.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid *domstol*.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

35 §

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid *arbetsdomstolen*. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt.

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid *domstol*. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt.

37 §

Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid *arbetsdomstolen* skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid *domstol* skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

70 §

Utöver vad som i övrigt gäller kan *arbetsdomstolen* i mål om tillämpningen av denna lag eller om kollektivavtal förordna att förhandling skall hållas inom stängda dörrar, i den mån det kan antagas att offentlighet skulle medföra risk för väsentlig skada för part eller annan genom yppande av affärs-, drifts- eller därmed jämförligt förhållande hos företag eller organisation eller av enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden.

Utöver vad som i övrigt gäller kan *domstol* i mål om tillämpningen av denna lag eller om kollektivavtal förordna att förhandling skall hållas inom stängda dörrar, i den mån det kan antagas att offentlighet skulle medföra risk för väsentlig skada för part eller annan genom yppande av affärs-, drifts- eller därmed jämförligt förhållande hos företag eller organisation eller av enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977.

4 Förslag till

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

Härigenom föreskrives att 16 kap. 1 § och 17 kap. 2 § lagen (1976: 600) om offentlig anställning skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 KAP.

1 §

Mål om skadestånd enligt 3 kap. 6 § prövas av arbetsdomstolen och handlägges enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om rättegångskostnad i mål som rör disciplinansvar, avskedande, avstängning eller läkarundersökning enligt denna lag äger 41 § tredje stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

17 KAP.

2 §

I tvist om tillämpningen av 7 kap. 3 § äger domstolen för tiden intill dess lagakraftäggande dom eller beslut föreligger förordna, att anställningen skall upphöra när arbetstagaren har uppnått *den* ålder *då skyldighet att avgå senast inträder.*

I tvist om tillämpningen av 7 kap. 3 § äger domstolen för tiden intill dess lagakraftäggande dom eller beslut föreligger förordna, att anställningen skall upphöra när arbetstagaren har uppnått *ålder som avses i nämnda lagrum.*

Mot beslut enligt första stycket som tingsrätt har meddelat under rättegången skall talan föras särskilt genom besvär.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. Äldre bestämmelser gäller alltså i fråga om mål där talan har väckts före ikraftträdandet. I fråga om talan mot myndighets beslut som har meddelats före ikraftträdandet gäller fortfarande äldre bestämmelser.

5 Förslag till

Lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949: 1)

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

44 §¹

Mål om tillämpning av 42 § prövas av arbetsdomstolen; dock skall talan mot arbetstagare prövas av allmän domstol.

Utan hinder av 42 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd prövar arbetsdomstolen mål som rör uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av hans uppdrag som skyddsombud.

Mål som prövas av arbetsdomstolen handlägges enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

För tiden intill dess lagakraft-ägande dom eller beslut föreligger kan domstolen förordna, att 42 § fjärde stycket ej skall äga tillämpning. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Mål om tillämpning av 42 § handlägges enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. I fråga om talan mot arbetstagare gäller dock vad som är föreskrivet om rättegång i allmänhet.

För tiden intill dess lagakraft-ägande dom eller beslut föreligger kan domstol förordna, att 42 § fjärde stycket ej skall äga tillämpning. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. Äldre bestämmelser gäller alltså i fråga om mål där talan har väckts före ikraftträdandet.

¹ Senaste lydelse 1974: 379.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde
1977-03-30

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Dahlgren, Åsling, Söder, Troedsson, Ullsten, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

Föredragande: statsrådet Ahlmark

Proposition om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister, m. m.

1 Inledning

Lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) innehåller regler om rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I lagen finns bestämmelser om domstolarna i arbetstvister, bland dem regler om vilka sådana tvister som skall prövas av arbetsdomstolen (AD) som första domstol och vilka arbetstvister som skall prövas av tingsrätt i första instans och av AD i andra. Reglerna innebär att AD är ensam behörig domstol för i princip alla arbetstvister inom den organiserade sektorn av arbetsmarknaden och fullföljdsinstans till tingsrätterna i övriga arbetstvister. I jämförelse med äldre regler är detta en utvidgning av AD:s verksamhetsområde. I arbetstvistlagen finns vidare regler om AD:s sammansättning m. m. liksom vissa bestämmelser om rättegången i AD.

Det förutsågs vid arbetstvistlagens tillkomst att de nya reglerna i den om AD:s behörighet skulle komma att medföra en ökning av domstolens arbetsbörda. Även andra arbetsrättsliga reformer, framför allt lagen (1974: 12) om anställningsskydd, förutsågs leda till en växande arbetsbörda för domstolen. I syfte att göra det möjligt för domstolen att möta de ökade krav som ställdes förstärktes domstolens resurser genom ökning av antalet ledamöter och förstärkning av dess kansli.

Det har emellertid kunnat konstateras att tillväxten i måltillströmningen till AD har blivit avsevärt större än beräknat. Trots en successiv utökning av dess personalorganisation kan domstolen endast med betydande svårigheter klara av sin nuvarande arbetsbörda. Härtill kommer att man kan räkna med en ytterligare tillväxt i måltillströmningen, inte

minst sedan lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) har trätt i kraft vid ingången av 1977.

Inom arbetsmarknadsdepartementet har i januari 1977 utarbetats departementspromemorian (Ds A 1977: 3) Åtgärder för att minska arbetsdomstolens arbetsbörda. I denna promemoria finns förslag till vissa ändringar i arbetstvistlagens behörighetsregler i syfte att lätta AD:s arbetsbörda. Det finns också vissa förslag till förenkling av domstolens arbetsformer och till underlättande i övrigt av dess verksamhet. Förslagen har utarbetats efter överläggningar med en rådgivande grupp, i vilken har ingått ordförandena i AD justitierådet Hans Stark och hovrättslagmännen Jan Ljungar och Johan Lind samt ledamöterna i domstolen direktörerna Gunnar Lindström och Eric Törngren, förbundsordföranden Bert Lundin och förste ombudsmannen John Östlund. Promemorian bör fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Departementspromemorian har remissbehandlats. Därvid har yttranden avgetts av Stockholms tingsrätt, domstolsverket, statens avtalsverk (SAV), juridiska fakulteten vid universitetet i Stockholm, AD, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Sveriges advokatsamfund och Sveriges domareförbund. Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala har utan eget ställningstagande överlämnat ett av docenten Carl Hemström utarbetat förslag till yttrande.

Skrivelser med anledning av promemorian har dessutom inkommit från Försvarets civilförvaltning och Försvarets personalnämnd (FPN).

I anledning av att vissa remissinstanser hade framfört förslag till lagändringar utöver dem som tagits upp i departementspromemorian hölls i arbetsmarknadsdepartementet den 14 mars 1977 en överläggning med representanter från AD, kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF, LO, TCO, SACO/SR och SAV.

2 Gällande ordning

Enligt arbetstvistlagen skall AD som första och enda domstol ta upp och avgöra tvist om kollektivavtal och annan arbetstvist, som avses i lagen om medbestämmande i arbetslivet, liksom arbetstvister i övrigt mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, på ena sidan, och arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation, på andra sidan. Domstolen prövar även i vissa andra fall, enligt bestämmelser i annan lagstiftning, arbetstvister som första domstol. Annars gäller att andra arbetstvister skall tas upp och avgöras av tingsrätt innan de, efter överklagande, kan prövas av AD. Lagen innehåller även regler om överlämnande till AD av mål som oriktigt väckts eller fullföljts hos allmän domstol. Omvänt finns regler om hänvisning och överlämnande till allmän domstol av mål som anhängiggjorts hos AD. Enligt den särskilda

lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden kan lagsökning och betalningsföreläggande utverkas vid tingsrätt även om tvist om anspråket omfattas av AD:s behörighet. Visar det sig i ett sådant fall att anspråket är tvistigt, skall tingsrätten emellertid överlämna målet till AD för vidare handläggning. Återvinning mot utslag i lagsökningsmål eller mot slutbevis i mål om betalningsföreläggande får begäras genom att gäldenären ansöker om målets upptagande vid AD.

AD består sedan den 1 juli 1976 av tre ordförande, tre vice ordförande och fjorton andra ledamöter. Ordförandena är anställda vid domstolen medan övriga ledamöter fullgör sina uppdrag vid sidan av sitt ordinarie arbete. För varje annan ledamot än ordförande finns tre ersättare. Ledamöter och ersättare förordnas av regeringen för tre år. Vid förfall för både ledamot och ersättare får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

Ledamöterna i AD kan indelas i två grupper. Den ena gruppen utgörs av de tre ordförandena, de tre vice ordförandena och två andra ledamöter. Dessa åtta s. k. ämbetsmannaledamöter utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordförandena och vice ordförandena skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv, medan de två andra ledamöterna skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Den andra ledamotsgruppen består av tolv ledamöter som har utsetts efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Av ledamöterna på arbetsgivarsidan utses fyra efter förslag av SAF, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet och en som representant för staten som arbetsgivare. Av ledamöterna på arbetstagararsidan utses fyra efter förslag av LO och två efter förslag av TCO. Ersättarna för arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna utses på motsvarande sätt, dock att två av ersättarna för de båda TCO-ledamöterna utses efter förslag av SACO/SR.

Vid huvudförhandling sammanträder AD normalt med sju ledamöter, nämligen ordförande, vice ordförande och en tredje ämbetsmannaledamot samt två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter. Bland arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna växlar sammansättningen beroende på målets beskaffenhet. Närmare bestämmelser härom finns i instruktionen (1974: 589) för arbetsdomstolen och i domstolens arbetsordning. I mål som är av allmän betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden — framför allt mål om tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning — deltar på arbetsgivarsidan en SAF-ledamot och en ledamot som representerar offentlig arbetsgivare samt på arbetstagararsidan en LO-ledamot och en TCO-ledamot (s. k. allmän sammansättning). I mål som huvudsakligen har betydelse endast för visst förhandlingsområde, t. ex. mål om tolkning av kollektivavtal, deltar enbart ledamöter som har utsetts efter förslag av de organisationer vilkas förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör (s. k. särskild sammansättning).

Domstolen är vid huvudförhandling domför även med fem eller sex ledamöter. Enligt uttalanden i förarbetena till arbetstvistlagen kan domstolen vid huvudförhandling i vissa mål, särskilt i överklagade mål som gäller rena bevisfrågor eller annars saknar intresse från arbetsrättslig synpunkt, med fördel sammanträda med tre ämbetsmannaledamöter samt en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Vidare är domstolen vid avgöranden som fattas utan huvudförhandling, bl. a. vid avgörande av överklagade mål på handlingarna och vid fattande av s. k. interimistiska beslut, domför i en mindre sammansättning, bestående av ordförande samt en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Om någon ledamot i denna mindre sammansättning vill att målet eller viss fråga i detta skall prövas av domstolen i en större sammansättning, gäller emellertid hans mening som domstolens beslut. I samtliga fall när domstolen sammanträder med endast en ledamot för vardera arbetsgivar- och arbetstagar- sidan deltar från dessa sidor ledamöter som har utsetts efter förslag av de organisationer vilkas förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör.

Reglerna om rättegångsförfarandet i arbetstvistlagen bygger på rättegångsbalkens regler om rättegången i dispositiva tvistemål. Arbetstvistlagens särregler hänger samman med AD:s ställning av specialdomstol med särskild sammansättning, dess karaktär av eninstansdomstol i åtskilliga mål och slutinstans i andra mål och den särskilda arten av vissa av de mål som prövas av domstolen. I det här aktuella sammanhanget finns anledning att särskilt peka på följande. Förberedelsen av målen kan enligt domstolens bestämmande vara antingen muntlig eller skriftlig. Om part uteblir från förhandling för förberedelse eller underlåter att komma in med skriftligt svaromål kan handläggningen ändå avslutas. Domstolen vidtar då åtgärder för fortsatt förberedelse, om den bedömer att detta är till gagn för utredningen, och sätter i annat fall ut målet till huvudförhandling. Uteblir ena parten från sammanträde för huvudförhandling, kan motparten yrka att målet företas till förhandling och avgörs i sak. Erinran om denna påföljd av utevaro skall tas in i kallelsen till huvudförhandlingen. Uteblir båda parterna eller framställs inte yrkande om avgörande utan hinder av parts utevaro, avskrivs målet. Parts utevaro vid muntlig förberedelse eller vid huvudförhandling kan däremot inte som vid allmän underrätt föranleda tredsakod. Någon motsvarighet finns inte heller till möjligheten enligt rättegångsbalken för utebliven part att söka återvinning mot en dom som har meddelats efter förhandling i hans utevaro.

Mål som fullföljs till AD genom vad företas till avgörande utan huvudförhandling, om ej muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl föranleder annat. Besvärsmål avgörs utan huvudförhandling. Däremot gäller om mål som AD handlägger som första domstol att de skall avgöras efter huvudförhandling. Undantag från denna regel har gjorts i fråga om beslut om avskrivning eller avvisande av mål och

i fråga om dom över yrkande som medgivits eller eftergivits. Sådana avgöranden får meddelas utan huvudförhandling. Domstolen kan också stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling. I sådana fall är domstolen som tidigare nämnts domför med den mindre sammansättningen, ordföranden och en ledamot för vardera arbetsgiversidan och arbetstagersidan. När AD är första domstol sker prövning av mål i sak således enbart vid huvudförhandling.

3 Departementspromemorian (Ds A 1977: 3)

I promemorian redovisas inledningsvis med vissa statistiska uppgifter hur antalet mål hos AD har vuxit under de senaste åren. Under 1976 kom 350 mål in till domstolen och 276 mål avgjordes. Detta innebär att mer än sex gånger fler mål kom in det året än årsgenomsnittet under 1960-talet. Jämför man med genomsnittet under förra delen av 1970-talet till och med första halvåret 1974 är antalet inkomna mål 1976 mer än fyra gånger så stort. Promemorian innehåller vidare vissa uppgifter om den förstärkning av domstolens personalresurser som har genomförts efterhand. Sammanfattningsvis uttalas att arbetssituationen vid domstolen för närvarande är ansträngd samtidigt som det inte finns några tecken på att måltillströmningen har nått sin kulmen. Tvärtom, konstateras det, är tendensen fortfarande starkt stigande. Härtill kommer att ytterligare reformer på det arbetsrättsliga fältet kan väntas medföra en ytterligare ökning av målantalet, låt vara att det ännu inte låter sig göra att uppskatta storleken av denna ökning. I sammanhanget nämns de nya reglerna om ansvaret för funktionärer i offentlig verksamhet och framför allt den stora arbetsrättsliga reform som företagits med MBL och lagen (1976: 600) om offentlig anställning (LOA).

Mot denna bakgrund konstateras att särskilda åtgärder måste vidtas för att ge AD möjligheter att även i fortsättningen fylla sin uppgift att snabbt slita uppkommande tvister på arbetsmarknaden. Det anges två vägar att nå detta mål. En är att begränsa måltillströmningen till domstolen, så att dess totala arbetsbörda minskar. Den andra är att söka ytterligare öka domstolens arbetskapacitet.

En inskränkning av arbetstvistlagens tillämpningsområde anges inte vara en metod för minskning av måltillströmningen som är sakligt motiverad, i varje fall inte för närvarande. Inte heller finns enligt promemorian skäl att återuppta den vid arbetstvistlagens tillkomst diskuterade men avvisade tanken att föra in hovrätt som en instans mellan tingsrätt och AD. Vad som däremot bör övervägas är enligt promemorian en justering av kompetensreglerna, så att tingsrätt i fortsättningen blir första instans i vissa av de mål som nu tas upp av AD som första domstol.

När det gäller åtgärder för att öka domstolens arbetskapacitet erinras

om att det vid tillkomsten av arbetstvistlagen uttalades att man i det längsta borde undvika att ytterligare öka antalet ledamöter. På någon punkt sägs en utökning visserligen kunna ske utan att domstolens karaktär riskerar att gå förlorad. I övrigt bör man enligt promemorian i första hand undersöka möjligheterna att minska arbetsbelastningen för ledamöterna genom att domstolens arbetsformer ändras. Detta sägs framför allt kunna ske genom en justering av sammansättningsreglerna och reglerna om rättegångsförfarandet.

I ett avsnitt om gränsdragningen mellan AD:s och tingsrätternas behörighet redovisas viss statistik rörande arten av de mål som kommit in till AD under de senaste åren. Enligt denna har omkring 25 % av målen varit sådana som av gammalt har hört till AD:s verksamhetsområde, dvs. mål om kollektivavtal samt mål om föreningsrättskränkning och om olovlig stridsåtgärd. Den största gruppen av mål utgörs av anställningsskyddsmålen (omkring 44 % av hela antalet). En tredje stor grupp av mål består av kravmål av skilda slag. Den omfattar omkring 24 % av hela antalet inkomna mål. Bland möjligheterna att skära bort vissa mål från den grupp av mål som skall prövas av AD som första domstol nämns som den mest radikala att man gör domstolen till exklusivt forum enbart för kollektivavtalsmål och mål om föreningsrättskränkning och olovlig stridsåtgärd. Detta alternativ avvisas emellertid på närmare angivna skäl som alltför långtgående i dagens läge. I promemorian avvisas också alternativet att enbart ta undan rena kravmål från AD:s prövning i första instans. Som ett tredje alternativ anges att man uppställer det kravet för arbetsdomstolens behörighet som första domstol, att anställningsförhållandet mellan de tvistande parterna skall regleras av kollektivavtal. Även detta alternativ avvisas emellertid på närmare utvecklade skäl, bland dem att regler av detta innehåll skulle slå ojämnt och vara svåra att genomföra på ett konsekvent sätt. I stället anvisas som lösning den ändringen i gällande regler, att enskild medlem i organisation som saknar stöd av denna inte skall ges rätt att väcka talan direkt hos AD. Sådan enskild organisationsmedlem skall i stället i första hand hänvisas till tingsrätt med sin tvist. Som ny huvudregel föreslås att AD ges behörighet att som första domstol pröva arbetstvister där talan väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, antingen för egen del eller för en medlems räkning. Rätt att väcka talan vid AD sägs dessutom böra tillkomma arbetsgivare som själv har slutit kollektivavtal. I båda fallen skall det enligt förslaget vara en förutsättning att talan riktas mot annan än oorganiserad arbetstagarorganisation. I anslutning till detta förslag föreslås vidare den ändringen i lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden, att anspråk som enskild organisationsmedlem framställer vid tingsrätt i form av ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande skall i sin helhet behandlas där, även om anspråket visar sig vara tvistigt.

I fråga om domstolens sammansättning föreslås en utökning av antalet ledamöter på det sättet, att domstolen tillförs en ytterligare sådan ämbetsmannaledamot, som tjänstgör jämte ordföranden och vice ordföranden, och en ytterligare offentlig arbetsgivarledamot samt ersättare för dessa nya ordinarie ledamöter. Även på domförhetsreglernas område föreslås vissa ändringar. En av dessa är att domstolen bereds möjlighet att företa vissa enklare mål till huvudförhandling i sin mindre sammansättning, bestående av ordföranden jämte en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. Vidare föreslås att ordförande i domstolen skall få ensam fatta beslut om avskrivning av mål liksom om avvisande av mål, när saken är uppenbar, samt meddela dom över yrkande som har medgivits eller eftergivits, stadfästa förlikning och pröva yrkande om kvarstad eller skingringsförbud.

När det gäller rättegångsförfarandet vid AD som första domstol föreslås att tredskodom införs som påföljd för parts utevaro vid förhandling för muntlig förberedelse eller vid huvudförhandling. Med hänsyn till den särskilda arten av vissa mål hos AD föreslås dock att hittills gällande regler om förfarandet vid parts utevaro behålles vid sidan av tredskodomsinstitutet och att det läggs i domstolens hand att bedöma om tredskodom bör meddelas eller inte. Det föreslås att tredskodom skall kunna meddelas av ordföranden vid förberedelse eller av domstolen vid huvudförhandling. Slutligen föreslås i promemorian att AD skall även i mål som domstolen prövar som första domstol kunna företa prövning i sak på handlingarna, när domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter finner det lämpligt.

4 Remissyttrandena

Remissinstanserna delar allmänt den i promemorian uttryckta uppfattningen att det är nödvändigt att nu vidta åtgärder i syfte att lätta arbetsdomstolens snabbt växande arbetsbörda. De uppgifter som redovisas i promemorian om måltillströmningen de senaste åren och den ytterligare ökning som är att vänta sedan MBL med tillhörande annan lagstiftning trätt i kraft utgör enligt många remissinstansers åsikt ett starkt skäl för att åtgärder nu vidtas utan dröjsmål. Flertalet remissinstanser ansluter sig också i huvudsak till de förslag till åtgärder som redovisas i promemorian. De remissinstanser som säger sig kunna i huvudsak ansluta sig till förslagen är *domstolsverket*, *SAV*, *juridiska fakulteten i Stockholm*, *Svenska kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*, *SAF*, *SFO*, *LO*, *TCO*, *SACO/SR* och *Sveriges advokatsamfund*.

AD skildrar i ett utförligt yttrande själv det läge som domstolen befinner sig i och de åtgärder som domstolen finner böra vidtas. Domstolen uttalar genomgående sin anslutning till promemorians förslag men föreslår på några punkter, främst när det gäller behörighetsreglerna, att mer ingripande åtgärder skall vidtas.

Stockholms tingsrätt menar dock att man med hänsyn till svårigheterna att överblicka den framtida måltillströmningen bör vara försiktig när det gäller genomförandet av så pass ingripande åtgärder som de i promemorian föreslagna. Innan man kan bilda sig en säker uppfattning om tillströmningen av mål till AD kan det därför enligt tingsrätten ifrågasättas om inte problemet med domstolens arbetsbörda kunde lösas genom en utökning av antalet ledamöter. Tingsrätten finner att bärande skäl inte har framförts i promemorian mot en sådan åtgärd. Med hänsyn till nuvarande arbetsläge vid AD säger sig tingsrätten emellertid inte vilja motsätta sig, att längre gående åtgärder vidtas på kort sikt i avvaktan på en mer övergripande reform av rättegångsförfarandet i arbetstvister. Från annat håll uttalas däremot anslutning till uppfattningen att en allmän ökning av antalet ledamöter inte bör övervägas nu. *LO* uttalar sålunda att detta alternativ är det som sist bör tillgripas. Det är enligt *LO* angeläget att så länge AD arbetar under nuvarande former tillse att ledamöterna så regelbundet som möjligt deltar i domstolens dömande verksamhet, så att kontinuiteten i domstolens arbete upprätthålls. *LO* anser i anslutning till promemorian att en förändring av AD:s kompetensregler är en bättre metod för att komma till rätta med måltillströmningen. *SAF* uttalar att det tills vidare synes riktigt att avvakta den fortsatta utvecklingen och samla ytterligare erfarenheter innan man överväger personella förstärkningar eller andra åtgärder som på ett mer avgörande sätt kan lösa de problem som AD står inför.

Även andra remissinstanser är inne på att man åtminstone på längre sikt måste överväga mer genomgripande åtgärder för att få till stånd en lämplig ordning för prövningen av rättstvister på arbetsrättens område. *SFO* uttalar att sannolikheten för en fortsatt kraftig tillväxt av målantalet är så stor, att det finns anledning att redan nu utreda förutsättningarna att t. ex. beträffande vissa typer av mål organisera AD regionvis. Detta kunde enligt *SFO* ske genom att domstolen fick avdelningar i vissa större orter med förebild från organisationen av kammarrätterna. *SACO/SR* menar att man bör överväga att för vissa kategorier av mål, framför allt anställningsskyddsmålen, inrätta ett mer utvecklat tvåinstanssystem i vilket t. ex. en tingsrätt i varje län utgjorde första instans under AD. De utsedda tingsrätterna skulle då döma i en tremannasammansättning med en jurist som ordförande och med en företrädare för vardera arbetsgivar- och arbetstagsidan som ytterligare ledamöter. Liknande synpunkter framförs av *Stockholms tingsrätt*.

Huvudförslaget i promemorian, överförande av mål i vilka enskild organisationsmedlem väcker talan utan stöd av sin organisation till tingsrätt som första instans och fullföljande i motsvarande lägen av handläggningen av mål om lagsökning och betalningsföreläggande i tingsrätt, tillstyrks av de flesta remissinstanserna. I den riktningen uttalar sig sålunda *domstolsverket*, *SAV*, *juridiska fakulteten i Stockholm*, *Svenska*

kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF, SFO, LO, TCO, SACO/SR och Sveriges domareförbund. Stockholms tingsrätt uttalar sig där-
emot kritiskt mot förslaget i denna del. Tingsrätten förklarar att sakliga
grunder bör vara avgörande för den ena eller andra domstolens behö-
righet. Den föreslagna regleringen lägger i en arbetsmarknadsorganisa-
tions hand att bestämma forum för en medlems arbetstvist. En sådan
reglering kan enligt tingsrätten ej bedömas vara sakligt grundad. Det
har vid tillkomsten av arbetstvistlagen sagts att enskilda organisations-
medlemmar behöver den "säkerhetsventil" som rätt att själva väcka
talan vid AD innebär. Denna synpunkt bör enligt tingsrätten alltför
beaktas. En nackdel med förslaget är enligt tingsrätten också att de all-
männa underrätterna får i uppgift att bedöma även kollektivavtalstvis-
ter, utan att ha AD:s på erfarenheter och sakkunskap bland ledamö-
terna grundade förutsättningar härför. *SACO/SR* föreslår att även mål i
vilka arbetsgivare som svarande saknar stöd av sin organisation skall
prövas av tingsrätt i första instans.

Åtskilliga av remissinstanserna menar emellertid att man bör över-
väga längre gående åtgärder än den i promemorian föreslagna för att
avskilja mindre betydelsefulla mål från AD som första och enda instans.
AD tillstyrker i och för sig förslaget i promemorian. Åtskilliga från ar-
betsrättslig synpunkt okomplicerade mål skulle därmed bli hänvisade
till tingsrätterna som första instans. Eftersom målen dessutom ofta är
svårutredda och därför mindre väl lämpade för ett eninstansförfarande,
kommer ett genomförande av förslaget att ha betydelse även från rätts-
säkerhetssynpunkt. Enligt domstolens mening kan man dock inte räkna
med att nå den effekt av förslaget som beräknas i promemorian. För
det första svarar inte minskningen av målantalet mot en motsvarande
minskning av AD:s arbetsbörda. Detta beror på att de berörda mål-
grupperna är genomsnittligt enklare än de kvarvarande målen. Som
också uttalas i promemorian har man vidare anledning att räkna med
att organisationerna i större utsträckning kommer att föra sina medlem-
mars talan i fortsättningen, om förslagen genomförs. Därtill kommer
att man måste räkna med att fullföljdsbenägenheten är särskilt stor i
mål av det aktuella slaget. Förslaget är enligt domstolen emellertid lik-
väl av avsevärd betydelse, eftersom behandlingen av målen väsentligt
underlättas, antingen det blir så att organisationen för sin medlems ta-
lan eller att målet skall prövas av AD i andra instans. Inte desto mindre
måste enligt domstolens mening ytterligare mål föras bort för att dom-
stolen skall kunna möta den väntade ökade måltillströmningen. Det är
enligt domstolen då värt att närmare analysera ett av de alternativ som
nämnts i promemorian, nämligen att överföra mål i vilka tvisten rör
anställningsförhållande som inte regleras av kollektivavtal. Denna mål-
kategori är så omfattande att en mycket avsevärd begränsning av dom-
stolens arbetsbörda skulle uppnås. Förslaget skulle också få den effekten

att en betydande del av anställningsskyddsmålen skulle komma att överföras till tingsrätterna, varigenom denna målgrupps dominans skulle minska kraftigt. Inget hindrar enligt domstolen att arbetstagarorganisation även för egen del för talan vid tingsrätt om allmänt skadestånd vid arbetsgivares brott mot anställningsskyddslagen.

Det finns enligt AD ett par särskilda motiv för att välja kollektivavtalsbundenheten som en omständighet som avgör att ett mål skall behandlas av AD som enda domstol. När det särskilt gäller tvister om tillämpning av anställningsskyddslagen, men även exempelvis semesterlagen, finns på det kollektivavtalsreglerade området i mycket stor utsträckning bestämmelser i kollektivavtal som i större eller mindre utsträckning modifierar och kompletterar lagens regler i sådana avseenden där detta är tillåtet. Väljer man kollektivavtalsbundenheten som kriterium, undviks de komplikationer som annars skulle följa av att ett mål om tillämpning av lag samtidigt kan innefatta tvist om tolkning eller tillämpning av bestämmelser av nyssnämnt slag i kollektivavtal. Vidare torde kunna antas att förhandlingssystemet regelmässigt fungerar betydligt bättre på det kollektivavtalsreglerade området än utanför detta. Tvisterna från det icke kollektivavtalsreglerade området är också erfarenhetsmässigt sämre utredda, och därmed mindre lämpade för ett eninstanssystem, än tvister där förhandling förekommit enligt förhandlingsordning i kollektivavtal. AD föreslår alltså en forumregel som innebär en kombination av promemorieförslaget och förslaget att föra mål i vilka tvisten rör anställningsförhållande som inte regleras av kollektivavtal till tingsrätt. Härtill bör enligt domstolen övervägas en regel som innebär att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, eller arbetsgivare som har slutit kollektivavtal, har rätt att väcka talan vid tingsrätt i arbetstvist som enligt huvudregeln skulle ha handlagts av AD som ensam domstol. En sådan regel skulle kunna få betydelse bland annat för vissa enklare typer av mål av indrivningskaraktär eller liknande från det kollektivavtalsreglerade området. Om organisation skulle ha intagit svarandeställning i målet om det handlagts i AD, synes enligt domstolen dock böra krävas att skriftligt avtal slutits med organisationen om tvistens väckande vid tingsrätt (jfr 10 kap. 16 § rättegångsbalken).

Även *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* föreslår att man skall gå längre än i promemorian för att skära ned antalet mål som skall prövas av AD som enda instans. En radikal regel skulle enligt fakulteten vara att man i princip lät endast sådana arbetstvister gå direkt till AD, där käranden är organisation och där svaranden är organisation eller medlem i organisation. En sådan regel skulle innebära att mål mot enskilda oorganiserade arbetsgivare inte skulle behöva belasta AD som första instans. Regeln skulle emellertid medföra betydligt ökade krav på tingsrätterna. Och eftersom någon förändring av tingsrätternas organisation vid handläggning av arbetstvister inte är aktuell i detta sam-

manhang, säger sig fakulteten inte vilja utveckla alternativet ytterligare. En annan möjlighet är emellertid enligt fakulteten att AD:s behörighet som första domstol begränsas till, förutom mål som avses i MBL eller förtroendemannalagen, mål där anställningsförhållandet mellan de tvistande parterna regleras i kollektivavtal. Fakulteten utvecklar skälen för detta alternativ på i huvudsak samma sätt som AD. Även i det förslag till yttrande som överlämnats av *juridiska fakulteten i Uppsala* diskuteras detta alternativ. En invändning skulle dock enligt yttrandeförslaget vara den olika ställning som med en dylik lösning skulle tillkomma kollektivavtalsbärande och icke kollektivavtalsbärande organisationer.

TCO uttalar att den vanligaste måltypen på tjänstemannasidan utgörs av tvister med arbetsgivare som saknar kollektivavtal och som inte tillhör organisation. Dessa mål är i stor utsträckning av indrivningskaraktär och borde inte belasta AD som första instans. Det borde enligt TCO i stället övervägas att överlåta åt käranden att välja forum i första instans. Finner t. ex. en arbetstagarorganisation att ett mål är av principiellt intresse, bör den kunna välja AD som första instans och i annat fall kunna stämma till tingsrätt med möjlighet att överklaga till AD. En liknande möjlighet torde redan följa av de föreslagna reglerna om förfarandet i mål om lagsökning eller betalningsföreläggande. En komplettering beträffande mål som anhängiggörs genom stämning skulle enligt TCO vara av värde och medföra att AD avlastades en väsentlig del av de från principiell synpunkt ointressanta mål som domstolen nu har att handlägga.

Stockholms tingsrätt påpekar att det vid ett genomförande av promemorieförslaget är mest ändamålsenligt att kräva, att enskild organisationsmedlem som väcker talan vid tingsrätt visar redan när han väcker talan att hans organisation inte vill medverka (jfr 2 kap. 5 § arbetstvistlagen enligt förslaget). Samma lösning bör väljas i 2 § lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden. Den i promemorian föreslagna ordningen att tingsrätten skall bereda arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation tillfälle att ange om den vill utföra medlemmens talan är olämplig, eftersom den medför att det i ett inledningsskede när kanske brådsakande åtgärder måste vidtas kan vara oklart om tingsrätten är behörig. Vidare bör enligt *Stockholms tingsrätt* den föreslagna 5 kap. 1 § arbetstvistlagen ändras så att det otvetydigt framgår, att tingsrätt äger inhämta yttrande från avtalsslutande parter när tvisten rör kollektivavtal. Det kan enligt tingsrätten sättas i fråga om inte de avtalsslutande parterna bör ha skyldighet att yttra sig när domstolen så önskar. Även *domstolsverket* gör vissa påpekanden om den tekniska utformningen av förslagen i dessa delar.

Förslaget i promemorian att domstolen skall tillföras ytterligare en s. k. ämbetsmannaledamot och ytterligare en företrädare för de offentliga arbetsgivarna godkänns eller lämnas utan erinran av de flesta re-

missinstanserna. SFO anknäyer emellertid här till promemorians förslag att införa vissa möjligheter för AD att pröva vissa där väckta tvister på handlingarna. Enligt SFO skulle detta innebära vissa olägenheter för den grupp av arbetsgivare som tillhör organisationen. Avtalsförhållandena inom organisationens område är delvis speciella och avvikande från vad som gäller inom SAF:s område. Vid skriftlig handläggning kan därför uppstå en obalans till arbetsgiversidans nackdel, eftersom arbetstagarna men inte arbetsgivarna är representerade i domstolen. En lösning, som enligt SFO också ter sig motiverad mot bakgrund av organisationens storlek (108 medlemsföretag med sammanlagt omkring 75 000 anställda), vore att SFO fick föreslå en ledamot eller ersättare i AD. SACO/SR säger sig bestämt hävda att den föreslagna utökningen på den offentliga arbetsgiversidan bör motsvaras av att SACO/SR får föreslå en ordinarie ledamot i AD. Med den vidgning av det förhandlingsbara området som har skett inom den offentliga sektorn och med de nya problemområden, som blir föremål för domstolens bedömning med införandet av medbestämmanderättslagstiftningen, bör alla huvudorganisationerna på arbetstagsarsidan vara företrädade med ordinarie platser i domstolen.

Även förslagen i promemorian om vissa ändringar i fråga om AD:s arbetsformer vinner i stor utsträckning anslutning bland remissinstanserna. På vissa punkter framförs dock från några håll anmärkningar.

Förslagen rörande *domstolens sammansättning*, att vissa mål skall kunna avgöras i tremannasammansättning och att AD:s ordförande skall kunna ensam fatta vissa beslut, gillas av de flesta remissinstanser som har uttalat sig i frågan. AD förklarar själv att förslaget om avgörande av vissa mål i tremannasammansättning kommer att innebära betydelsefulla fördelar för domstolens verksamhet. Förslaget öppnar möjlighet att hålla huvudförhandling i flera mål samtidigt utan att ytterligare ledamöter, fransett ordföranden, behöver tas i anspråk. Domstolens arbetskapacitet över en längre tid ökar visserligen inte härigenom, eftersom arbetsbelastningen på ordförandena inte påverkas. Däremot skapas möjlighet att för kortare tid öka kapaciteten, varigenom problem som föränleds av tillfällig målanhopning kan bemästras. Utsättandet av mål till förhandling kommer att väsentligt underlättas genom att förslaget ger ökat förhandlingsutrymme. Särskilt betydelsefullt är att förslaget kommer att öppna möjlighet till att på ett enklare sätt än hittills bereda utrymme för skyndsam handläggning av särskilt brådskande mål. Avgörande är emellertid om förslaget kan anses försvarligt från rättssäkerhetssynpunkt. Det bör emellertid ses mot bakgrund av att domstolens ledamöter besitter en högst betydande erfarenhet av arbetsmarknadsförhållanden och av rättstillämpning på det arbetsrättsliga området. Hnsyn bör vidare tas till att ledamot har frihet att påkalla att mål som ordföranden har satt ut till behandling i tremannasammansättning skall

behandlas i den större sammansättningen. Enligt AD:s mening får rätts-säkerhetsintresset anses i tillräcklig grad tillgodosett med förslaget. Från några håll görs dock påpekanden. *Domstolsverket* menar att det kan sättas i fråga om beslut om avvisning bör fattas av ensamdomare i en slutinstans, även om befogenheten är inskränkt till att avse fall då det är uppenbart att rättegångshinder föreligger. I vart fall bör enligt verket lagtexten utformas på annat sätt än enligt promemorian, eftersom uttrycket "om saken är uppenbar" enligt gängse juridiskt språkbruk avser fall då käromålet utan tvekan är sakligt grundat. Beslut av ensamdomare om kvarstad eller skingringsförbud bör enligt verket på begäran av part omedelbart omprövas av domstolen i större sammansättning. Enligt det förslag till yttrande som överlämnats av *juridiska fakulteten i Uppsala* bör, om domstolen skall få avgöra vissa mål i mindre sammansättning, instruktionen för domstolen på denna punkt utformas så att den inte lämnar utrymme för helt skönsmässiga bedömningar. För att inte den föreslagna rätten för var och en av de tre ledamöterna i den mindre sammansättningen att hänvisa målet till större sammansättning skall kunna missbrukas, bör enligt yttrandeförslaget regeln få det innehållet, att envar av ledamöterna har rätt att få målet hänskjutet till större sammansättning innan det gått till huvudförhandling men att därefter beslut om hänskjutande förutsätter att minst två av de tre ledamöterna är ense härom. *Juridiska fakulteten i Stockholm* kritiserar förslaget om avgörande av vissa mål i tremannasammansättning och menar att förslaget är alltför vagt utformat. Det är enligt fakulteten principiellt inte lämpligt att en domstol skall på skönsmässig grund få avgöra sina egna arbetsformer. Från rätts säkerhetssynpunkt är det enligt fakulteten också tveksamt om det är tillfredsställande, att en domstol med endast en rättsbildad ledamot skall pröva tvister som på en gång första och sista instans. Möjligheten för var och en av ledamöterna att begära hänskjutande till den större sammansättningen är inte en tillräcklig motvikt. Fakulteten avstyrker förslaget i denna del. Däremot tillstyrker fakulteten förslaget att vissa avgöranden skall kunna träffas av ordföranden ensam. *SAF* säger sig vilja ifrågasätta om det kan anses helt tillfredsställande att ensamdomare får befogenhet att pröva yrkande om kvarstad eller skingringsförbud respektive meddela beslut om avvisande av mål, om saken är uppenbar.

Förslaget att AD skall kunna meddela *tredskodom* lämnas utan erinran eller tillstyrks uttryckligen av flertalet remissinstanser. Några remissinstanser ställer sig dock kritiska. *Stockholms tingsrätt* anser att de skäl som anförs för förslaget i promemorian inte är godtagbara. Den arbetsbesparande effekten torde vara marginell. Övervägande skäl talar enligt tingsrätten i stället mot en sådan reform. Den prövning som enligt förslaget skall föregå beslut huruvida tredskodom skall meddelas strider enligt tingsrätten mot tredskodomsinstitutets princip. Genom för-

slaget tillskapas ett nytt slags tredskodom som skiljer sig från institutets utformning och tillämpning vid tingsrätterna. Om förslaget genomförs måste man räkna med att AD:s tredskodomar, som ju föregåtts av en viss prövning, blir prejudicerande för tredskodomsinstitutets tillämpning vid tingsrätt. Ett genomförande av förslaget måste därför föranleda att även tredskodomsinstitutet vid tingsrätt omarbetas. Om en sådan förändring över huvud är påkallad bör den övervägas i ett annat och större sammanhang. Härtill kommer att tredskodomsinstitutet inte i något annat fall förekommer vid domstol som utgör sista instans. *Domstolsverket* säger sig inte ha något att erinra mot att AD ges möjlighet att meddela tredskodom. Det kan enligt verket också vara lämpligt att domstolen får möjlighet att vägra meddela tredskodom i de situationer som anförts i promemorian. Däremot anser domstolsverket att tredskodom inte får vara av annat innehåll än vad kåranden yrkat. Om domstolen vid meddelande av tredskodom skall få jämka yrkade skadestånd, bör detta i vart fall komma till tydligt uttryck i lagtexten. I så fall får dock domen inte karaktär av tredskodom. *Juridiska fakulteten i Stockholm* förklarar sig inte ha haft tid att fördjupa sig i förslagen på denna punkt. Fakulteten inskränker sig därför till att påpeka att institutet tredskodom inte skulle behövas i AD om man valde att genomföra den ändringen av forumreglerna, att alla mål mot oorganiserad arbetsgivare skall stämmas in till tingsrätt. *SAF* säger sig vara medveten om att vissa fördelar är att vinna om tredskodom tillåtes. Det är dock inte utan vidare säkert att fördelarna överväger nackdelarna. Ett särskilt skäl att ställa tredskodomsförfarandet på framtiden är den väntade allmänna översynen av rättegångsbalken. Skulle likväl redan nu öppnas möjlighet till tredskodom i AD, bör enligt *SAF* snävare gränser gälla beträffande utdömande av yrkade skadeståndsbelopp än som anges i promemorian. Avvikelse bör inte endast ske när yrkandet är uppenbart ogrundat eller när yrkat belopp är uppenbart för högt mot bakgrund av domstolens praxis. Avvikelse bör även göras när det över huvud framgår att ett yrkande avviker från befast praxis i domstolen. *LO* pekar på att möjligheterna att få tredskodom verkställd i de nordiska grannländerna är begränsade.

Förslaget att bereda möjlighet för AD att avgöra även vissa där väckta tvister på *handlingarna* har också i allmänhet vunnit remissinstansernas gillande. Från flera håll hävdas dock att regeln härom bör utformas så, att det inte skall vara möjligt att mot parts bestridande avgöra mål på *handlingarna*. Till de remissinstanser som framför denna åsikt hör *Stockholms tingsrätt*, *juridiska fakulteten i Stockholm* och *SACO/SR*.

Även i det förslag till yttrande som här överlämnats av *juridiska fakulteten i Uppsala* uttalas att parterna bör vara ense om skriftlig handläggning för att sådan skall få förekomma. *SFO* anser som redan fram-

gått att förslaget är mindre tillfredsställande från organisationens och dess medlemmars synpunkt, eftersom motparterna på arbetstagsidan är representerade i AD medan SFO inte har att föreslå någon arbetsgivarledamot. Den muntliga handläggningsformen med dess större möjligheter för parterna att i detalj utveckla sin talan är därför särskilt värdefull för arbetsgivarsidan på SFO:s område.

SAV tar upp vissa effekter av förslagen i promemorian på den offentliga sektorns förhållanden. Förslaget om överförande av vissa mål till tingsrätt medför enligt verket att förfarandet i ärenden om avskedande blir ytterligare utdraget inom den offentliga sektorn. SAV ifrågasätter om detta kan vara lämpligt och om man inte i stället borde genom en särskild regel i LOA tillse att nuvarande ordning för prövning av tvister om avskedande enligt 11 kap. 1 § LOA bibehålls. Genomförs en sådan tanke, bör motsvarande regler för enhetlighetens skull införas även beträffande avskedande enligt 11 kap. 2 § och beträffande avstängning enligt 13 kap. 1 § LOA. Vidare bör enligt SAV bestämmelserna i 17 kap. 2 § LOA om skyldighet att avgå med pension ändras, så att intermistiskt beslut om anställningens upphörande enligt 7 kap. 3 § får meddelas av domstolen redan från tidpunkt innan tjänstemannen når pensionsålderns övre gräns. *Försvarets civilförvaltning* föreslår för sin del, mot bakgrund likaledes av problemen kring skyldighet att avgå med pension, att AD skall avgöra mål mellan arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer som kärande och staten i egenskap av arbetsgivare som svarande. *Försvarets personalnämnd* pekar på samma problem. *Svenska kommunförbundet* gör vissa anmärkningar av närmast lagteknisk natur till promemorians förslag om ändring i 16 kap. 1 § LOA.

Slutligen tar några remissinstanser upp frågan om tingsrätternas behov av bättre resurser och bättre möjligheter att följa AD:s praxis, om ytterligare arbetstvister förs över till dem som första domstol. *Stockholms tingsrätt* betonar vikten av en snabb publicering av AD:s avgöranden. En annan åtgärd, som borde övervägas för att ge underrättsdomare ökad kännedom om AD:s praxis, är enligt tingsrätten att ge sådana domare som sysslar med arbetstvister möjlighet till adjungering i AD. Enligt tingsrätten bör de ifrågasätta ändringarna i arbetstvistlagen med tanke på sommaruppehåll och vikariesituation vid tingsrätterna träda i kraft först efter sommaren 1977. *Sveriges domareförbund* säger sig förutsätta att den arbetskraftsförstärkning, som reformen kommer att medföra behov av för åtminstone de största tingsrätterna, tillförs dessa utan dröjsmål och vidare att erforderlig information angående arbetsrättslig lagstiftning och praxis meddelas domarna i tingsrätt.

5 Föredraganden

Genom den reformering av rättegångsordningen på det arbetsrättsliga området, som genomfördes den 1 juli 1974, vidgades AD:s verksamhetsområde avsevärt. Enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) kan AD pröva tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). I tvister mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, på ena sidan, och arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation, på den andra, är AD första och enda domstol. I andra arbetstvister, dvs. i tvister där arbetstagaren inte är fackligt organiserad, är tingsrätt första domstol och AD fullföljdsinstans.

Utvecklingen under åren efter tillkomsten av arbetstvistlagen har visat ett mycket snabbt stegrat tillflöde av mål till AD. I departementspromemorian (Ds A 1977: 3) Åtgärder för att minska arbetsdomstolens arbetsbörda har utvecklingen belysts med statistik från domstolen. Det framgår av denna att AD under 1976 fick in mer än sex gånger så många mål som genomsnittet under 1960-talet och mer än fyra gånger så många mål som den årliga genomsnittssiffran under 1970-talets första år fram till halvårsskiftet 1974. Antalet inkomna mål år 1976 var 350.

Av uppgifterna i promemorian, och av det remissyttrande AD själv avgivit över denna, framgår att ökningen av måltillströmningen inte kan väntas vara avslutad. Den fortgår och visar snarast en stigande tendens. Bland orsakerna till ökningen har tillkomsten av anställningsskyddslagen uppenbarligen varit den mest betydelsefulla. Av avsevärd betydelse för måltillströmningen har enligt AD också varit att domstolen till skillnad mot förr som enda domstol behandlar lönetvister och dylikt även utanför det kollektivavtalsreglerade området, under förutsättning att arbetstagaren är fackligt organiserad. Domstolen pekar i sitt remissyttrande också på att även sådana kategorier av mål som domstolen tidigare hade att behandla visar ökande siffror. Detta sägs sannolikt åtminstone till en väsentlig del bero på en ökande benägenhet från de fackliga organisationernas och deras medlemmars sida att bringa tvister till rättslig prövning när organisationen eller medlemmen anser att annan tillfredsställande lösning på tvisten inte kan uppnås. AD menar däremot att det moment i rättegångsreformen som består i att domstolen har blivit fullföljdsinstans till tingsrätterna hittills har i relativt begränsad utsträckning påverkat måltillströmningen.

Som redovisas i departementspromemorian har AD under de senaste åren vid flera tillfällen tillförts personalförstärkningar. En ytterligare ordförande tillträdde sin tjänst i början av år 1975 och domstolen fick en tredje ordförande den 1 juli 1976. Domstolens kansli har också förstärkts vid skilda tillfällen. Numera kan regelbundet hållas huvudförhandling tre dagar i veckan mot tidigare högst en före den 1 juli 1974

och normalt två under tiden därefter till och med första halvåret 1976. Trots detta är det uppenbart att domstolen endast med mycket stora ansträngningar kan hålla någorlunda jämna steg med måltillströmningen. Den mycket höga arbetstakt som tillämpas för närvarande kan inte upprätthållas under någon längre tid. AD betonar själv i sitt yttrande att det i dagsläget finns ett uttalat behov såväl av att kunna ägna mera tid åt arbetet med målen som av att begränsa arbetsbördan. Därtill kommer att domstolen med den högt uppdrivna arbetstakten är mycket sårbar vid tillfälliga störningar i arbetet på grund av sjukdom eller liknande.

Det är knappast möjligt att ännu med någon säkerhet säga vilken betydelse för den fortsatta utvecklingen av måltillströmningen som ikraftträdandet av MBL kommer att få. Starka skäl talar dock för att målan- talet kommer att öka ytterligare och att ökningen kommer att bli betydande. Till en fortsatt ökning bidrar även andra omständigheter som har berörts i departementspromemorian. AD menar för egen del, med beto- nande av att man inte kan göra annat än en mycket allmän uppskatt- ning, att måltillströmningen inom den närmaste tiden kommer att öka med per år räknat åtminstone 150 mål. Risken är enligt domstolen dock stor för att detta är en kraftig underskattning.

Mot den här redovisade bakgrunden är det enligt min mening ound- gängligt att åtgärder vidtas för att utan dröjsmål lätta AD:s arbetsbörda.

Det torde praktiskt taget råda enighet om att detta inte bör ske genom att tillämpningsområdet för arbetstvistlagen begränsas. Det finns inte något som säger att sådana tvister har kommit att hänföras till den för arbetstvister speciella prövningsordningen enligt arbetstvistlagen som i stället hade bort handläggas helt inom det allmänna domstolsväsendet. AD betonar tvärtom själv att det för domstolens roll som prejudikatin- stans har varit fruktbärande att få möjlighet att verka över hela det ar- betsrättsliga området. Likaledes saknas anledning att återuppta den tidi- gare diskuterade tanken att skjuta in hovrätt som andra instans mellan tingsrätt och AD.

Det är också en allmänt utbredd uppfattning att man åtminstone tills vidare inte bör välja som lösning att öka antalet ledamöter i AD. Inte minst arbetsmarknadens parter har vid skilda tillfällen givit klart ut- tryck för denna mening. Den enda återstående möjligheten att på ett ef- fektivt sätt ingripa för att lätta domstolens arbetsbörda synes, som också framgår av departementspromemorian och av den efterföljande diskus- sionen, vara att föra över mål från AD som första domstol till tingsrät- terna, med möjlighet för parterna att fullfölja talan hos AD. Det är vis- serligen inte möjligt att med särskilt stor säkerhet avgöra hur stor effekt på antalet mål hos AD som skilda tänkbara åtgärder av denna innebörd kan få. Vissa mål är betydligt svårare och kräver mer arbete än andra. Överförs mål till tingsrätterna kan den positiva effekten härav för AD:s

del komma att åtminstone i viss mån motverkas av en ökande benägenhet hos parterna att överklaga tingsrätternas domar. Även andra omständigheter gör det svårt att säkert överblicka verkningarna av ändringar i reglerna om fördelningen av mål mellan AD och tingsrätterna.

Inte desto mindre synes det klart att man totalt sett kan nå inte oväsentliga effekter på den här antydda vägen. Stöd för den uppfattningen får man i vissa uppskattningar som har gjorts i departementspromemorian och även i andra uppgifter som har framkommit under diskussionen. Av de tänkbara alternativ som redovisas har man i promemorian stannat för två. Det ena innebär att medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen som inte har stöd av sin organisation hänvisas att väcka talan vid tingsrätt som första instans. Det andra går ut på att anspråk som framställs vid tingsrätt i form av ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande skall färdigbehandlas av tingsrätten, även om anspråket visar sig vara tvistigt, i stället för att som nu i sådant fall överlämnas till AD som arbetstagaren är organiserad i. Med dessa förslag kan man uppnå att åtskilliga från arbetsrättsliga synpunkter okomplicerade mål flyttas över till tingsrätterna som första instans. Inte minst skulle en inte obetydlig del av anställningsskyddsmålen komma att omfattas härav. En särskild gynnsam effekt skulle ligga däri att inte så få av de aktuella målen är svårutredda och därför inte bara arbetskrävande utan också i och för sig föga lämpade för ett eninstansförfarande.

De här nämnda förslagen har mottagits väl under remissbehandlingen. De flesta remissinstanserna har funnit förslagen välfunna och väl ägnade att bidra till en inte obetydlig minskning av arbetsbelastningen i AD. Från flera håll och inte minst från AD:s egen sida har emellertid hävdats, att förslagen knappast kan beräknas få tillräcklig effekt. Ett djupare ingrepp i de nu gällande fördelningsreglerna sägs vara nödvändigt om man vill uppnå något mer än en snabbt övergående minskning av måltillflödet till AD.

Det ytterligare förslag som mot denna bakgrund har förts fram går ut på att man skall kombinera promemorians lösning med en regel, enligt vilken det i princip blir avgörande för AD:s behörighet som första domstol om tvisten rör anställningsförhållande som regleras av kollektivavtal eller om i varje fall kollektivavtal gäller mellan de tvistande parterna. Till förmån för ett sådant ytterligare steg talar att det skulle medföra att ännu fler anställningsskyddsmål förs över till tingsrätterna, varigenom den målgruppens dominans hos AD skulle minska ytterligare. Även rent allmänt skulle förslaget kunna få en inte obetydlig effekt på antalet mål i AD som första domstol. Som särskilda skäl för förslaget har i AD:s remissyttrande också åberopats att det, särskilt när tvisten gäller anställningsskyddsfrågor men även på andra områden, finns på det kollektivavtalsreglerade området i mycket stor utsträckning

bestämmelser i kollektivavtal som i större eller mindre utsträckning modifierar och kompletterar lagens regler i sådana avseenden där detta är tillåtet. Väljer man kollektivavtalsbundenheten som kriterium, undviks de komplikationer som annars skulle följa av att ett mål om tillämpning av lag samtidigt kan innefatta tvist om tolkning eller tillämpning av bestämmelser av detta slag i kollektivavtal. Vidare kan det antas att förhandlingssystemet regelmässigt fungerar betydligt bättre på det kollektivavtalsreglerade området än utanför detta. Tvister från det icke kollektivavtalsreglerade området är också erfarenhetsmässigt sämre utredda och därmed mindre lämpade för ett eninstanssystem än tvister där förhandling förekommit enligt förhandlingsordning i kollektivavtal.

Mot bakgrund bland annat av dessa synpunkter och andra förslag som framförts från remissinstansernas sida anordnades i arbetsmarknadsdepartementet den 14 mars 1977 en överläggning till vilken företrädare för de större organisationerna på arbetsmarknaden och andra av de hithörande frågorna berörda hade inbjudits. Diskussionen vid detta tillfälle gav vid handen att man på de flesta håll hyser sympati för tanken att, tillsammans med det i promemorian föreslagna kriteriet, låta kollektivavtalsbundenheten vara det avgörande för fördelningen av mål mellan AD som första instans och tingsrätterna. Den modifikation ansågs dock böra göras, att man hänför till AD även mål rörande arbetstagare som visserligen inte själva tillhör organisation som slutit kollektivavtal men som sysselsätts i arbete på vilket arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal. För den lösningen ansågs föreningsrättsliga skäl tala.

Jag har även för egen del kommit fram till att den här antydda kombinationen av promemorians förslag och det ytterligare förslaget att anknyta till kollektivavtalsbundenheten har starka skäl för sig. Det är visserligen svårt att säga något alldeles bestämt om effekten av en sådan ändring i behörighetsreglerna, räknat i antalet mål hos AD. Mycket överslagsmässigt skulle man dock kunna räkna med att de två förslagen tillsammans skulle medföra en sänkning av det nuvarande målantalet hos domstolen i storleksordningen 30—40 procent.

Mot den nu angivna bakgrunden föreslår jag den ändringen av de nu gällande reglerna i 2 kap. 1 och 2 §§ arbetstvistlagen att AD får att som första domstol pröva enbart mål som stäms in av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare, som själv har slutit kollektivavtal, och enbart mål som antingen gäller tvist om kollektivavtal eller tvist om tillämpningen av MBL och mål som gäller arbetstvist i övrigt, under förutsättning att parterna står i kollektivavtalsförhållande till varandra eller att tvisten berör enskild arbetstagare som sysselsätts i arbete på vilket arbetsgivare tillämpar kollektivavtal som han är bunden av. Mål som stäms in av enskilda medlemmar i organisation, oorganiserade arbetsgivare utan kollektivavtal eller av enskilda oorganiserade arbetsta-

gare skulle med denna regel höra till tingsrätt. Detsamma skulle i princip gälla om arbetstvister i övrigt utanför kollektivavtalsförhållanden.

Denna lösning av behörighetsfrågorna bör enligt min mening medföra ett antal följdändringar på andra håll i arbetstvistlagen, främst i syfte att säkerställa organisationernas hittillsvarande rätt att företräda sina medlemmar i rättegång inför AD och att delta i rättegång tillsammans med medlem såsom svarande. Vidare bör de ändrade behörighetsregler för AD som jag föreslår kombineras med en möjlighet för part, som har rätt att vända sig till AD, att i stället välja tingsrätt som forum. En sådan regel kan väntas få betydelse bland annat för vissa enklare typer av mål av indrivningskaraktär eller liknande från det kollektivavtalsreglerade området.

Vid sidan av förslaget om ändrad fördelning av mål mellan AD och tingsrätterna har i departementspromemorian föreslagits ett antal var för sig mindre ingripande åtgärder i det gemensamma syftet att förbättra arbetsläget i AD.

Ett sådant förslag rör AD:s ledamotssammansättning och går ut på en ökning av antalet ordinarie ledamöter med två. Förslaget har sin grund i att de två ämbetsmannaledamöter, som tjänstgör vid sidan av ordförande och vice ordförande, och de ledamöter som representerar de offentliga arbetsgivarna har svårt att hinna med den för deras del omfattande tjänstgöring som nödvändiggörs av att domstolen i det övervägande antalet fall sammanträder i s. k. allmän sammansättning. Jag finner det lämpligt att förslaget genomförs på det sätt som har angivits i promemorian. Domstolen bör alltså tillföras en ytterligare ämbetsmannaledamot som avses i 3 kap. 2 § tredje stycket i lagen och ytterligare en representant för de offentliga arbetsgivarna. Den senare utökningen bör genomföras på det sättet att Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet får föreslå varsin ledamot i domstolen i stället för som hittills en gemensam ledamot. En utökning av antalet ordinarie ledamöter med två medför även att tre ersättare skall utses för var och en av de nya ordinarie ledamöterna.

Den utökning av ledamotsantalet som jag nu har nämnt motiveras alltså av att vissa ledamotsgrupper om vardera två ledamöter har svårt att hinna med tjänstgöringen. Övriga grupper har inte haft samma svårigheter. Det föreligger därför enligt min mening inte skäl att i detta sammanhang överväga ytterligare ändringar i domstolens sammansättning.

I promemorian föreslås också jämkningar i domförhållsreglerna dels på det sättet att det görs möjligt för AD att i vissa mål hålla huvudförhandling i en sammansättning bestående av ordförande jämte en företrädare för vardera arbetsgiversidan och arbetstagersidan (den s. k. mindre sammansättningen), dels på det sättet att ordförande får rätt att

under förberedelsen fatta vissa beslut varigenom mål skiljs från domstolen utan prövning i sak och vissa andra beslut. Båda dessa förslag är enligt min mening väl ägnade att underlätta arbetet i domstolen och att bereda behövt större utrymme för domstolens förhandlingar. Med en väl avvägd tillämpning finns det inte heller anledning till betänkligheter från rättssäkerhetssynpunkt. Även i den mindre sammansättningen representerar domstolen högst betydande erfarenhet av arbetsmarknadsförhållanden och av rättstillämpningen på det arbetsrättsliga området. I mål som reser rättsfrågor av betydelse, eller som i övrigt inte framstår som jämförelsevis okomplicerade, bör liksom hittills huvudförhandling hållas med domstolen i den större sammansättningen. Liksom enligt nu gällande rätt bör lagen dessutom innehålla en möjlighet för var och en av ledamöterna i den mindre sammansättningen att utverka hänskjutande av mål till den större sammansättningen.

När det gäller ordförandes behörighet att träffa vissa avgöranden har det under remissbehandlingen inte yppats olika meningar såvitt gäller beslut av helt eller övervägande formell art. Dit räknar jag då avskrivning av mål, stadfästande av förlikning och meddelande av dom över yrkande som har medgivits eller eftergivits. Enighet råder om att sådana avgöranden bör få fattas av ordförande ensam. I fråga om promemorianers förslag att tredskodom skall kunna meddelas av ordförande vid muntlig förberedelse har förekommit en del kritik i några remissinstansers yttranden. Denna har emellertid närmast att göra med frågan om det överhuvud är lämpligt att tredskodom förekommer hos AD. Till denna fråga återkommer jag i det följande. Slutligen har det från ett par håll satts i fråga om ordförande bör ha behörighet att avvisa mål resp. meddela beslut om kvarstad och skingringsförbud. Jag hyser för min del inte några betänkligheter mot förslaget i dessa hänseenden. Det ligger nära till att sådana beslut, som i tingsrätt kan fattas av ensamdomare, får fattas av ordföranden även i AD. Hänsyn bör självfallet även i detta sammanhang tas till att AD är slutinstans. Detta sker emellertid genom den möjlighet ordföranden har att hänskjuta mera svårbedömda beslut till domstolen i annan sammansättning. Såvitt gäller avvisning bör det markeras i lagtexten, att ordförande skall fatta beslut ensam enbart när det är uppenbart att avvisning skall ske.

I promemorian föreslås som jag nyss antydde också att AD skall beredas möjlighet att meddela tredskodom som påföljd för parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling. Förslaget bör främst ses mot bakgrund av att det numera förekommer hos AD åtskilliga mål som inte på något väsentligt sätt skiljer sig från mål vid de allmänna domstolarna och i vilka tredskodom framstår som ett helt naturligt alternativ när part uteblir från förhandling. Särskilt i mål vilkas utgång är beroende av en kanske omfattande utredning rörande faktiska omständigheter kan det ibland te sig ganska främmande med

den regel som hittills har gällt för rättegången hos AD, nämligen att avgörande sker i sak utan hinder av att part uteblir från huvudförhandling. Visserligen torde de av mig föreslagna ändringarna i behörighetsreglerna förändra bilden i viss mån. Inte desto mindre finner jag det väl motiverat att tredskodom införs som ett påföljdsalternativ vid sidan av de hittills förekommande, när part uteblir från förhandling hos AD. Tredskodomsinstitutet bör tillämpas enligt de riktlinjer som dras upp i promemorian och som på det stora hela har lämnats utan erinran av remissinstanserna. Jag ser för min del inte något oriktigt eller främmande i att AD får möjlighet att, på grundval av en bedömning av tvistens art och omständigheterna i övrigt, avgöra om tredskodom skall komma i fråga. På denna punkt delar jag inte den kritiska uppfattning som har framförts av en remissinstans. Tvärtom är det mot bakgrund av att AD dömer både i mål av särskild kollektivavtalsrättslig och annan arbetsrättslig färgning och i mål av mindre betydelse från sådana synpunkter naturligt, att det läggs i domstolens hand att träffa ett val mellan tredskodom och avgörande i sak. Det är enligt min mening också viktigt att domstolen får tillfälle att i sin fulla sammansättning utforma riktlinjer för bedömningen på detta område. Tydligt är att främst kollektivavtals-tvister i egentlig mening och t. ex. mål om olovlig stridsåtgärd inte skall komma i fråga för tredskodom. Denna påföljd bör reserveras för mål av den art som likaväl kan förekomma som s. k. dispositiva tvistemål vid allmän domstol. När det gäller det i promemorian behandlade problemet med det s. k. allmänna skadeståndet finner jag det riktigt, att domstolen skall kunna sätta ned sådana skadestånd om uppenbart för högt belopp har yrkats. I övrigt bör huvudregeln för tredskodom gälla, dvs. att den tillstådeskomne partens yrkanden skall vinna bifall. Denna distinktion låter sig inordna i de allmänna reglerna för tredskodom i RB, så till vida som uppenbart för höga yrkanden om allmänt skadestånd får i den mening som åsyftas i 44 kap. 8 § RB anses sakna stöd i laga skäl (jfr 35 kap. 5 § RB). Tingsrätt som nu har att döma ut allmänna skadestånd, t. ex. i anställningsskyddsmål, torde ha att förfara på samma sätt.

Slutligen har i promemorian föreslagits att AD skall kunna företa mål till avgörande på handlingarna även när det är fråga om mål som prövas av domstolen i första instans. Jag finner även detta förslag förtjänt av att genomföras. Som regel bör gälla att avgörande utan muntlig förhandling bör förekomma endast om parterna i målet är ense om att det är tillräckligt att deras sak läggs fram skriftligen för domstolen. I undantagsfall bör dock sådan handläggning kunna tillämpas även mot parts bestridande. Vad jag då syftar på är fall där det är uppenbart att muntlig förhandling inte tjänar något rimligt ändamål och där man måste anta att part insisterar på muntlig handläggning utan att ha legitima skäl härför.

Jag har därmed i nära anslutning till departementspromemorian gått

igenom de förslag i syfte att lätta arbetsdomstolens arbetsbörda som jag anser nu böra komma till genomförande. Sammantagna bör de här aktuella ändringarna i arbetstvistlagen kunna få en inte oväsentlig betydelse för ansträngningarna att skapa bättre förutsättningar för verksamheten i AD. Den fortsatta utvecklingen får utvisa om det blir nödvändigt att längre fram vidta mer ingripande eller på annat sätt inriktade åtgärder. Avslutningsvis vill jag emellertid betona, att det med hänsyn till den rådande situationen i AD är ytterst angeläget att riksdagen fattar beslut i ärendet i sådan tid att de ifrågasatta ändringarna i arbetstvistlagen kan träda i kraft vid halvårsskiftet 1977. Det är min avsikt att senare under våren överväga närmare i vilken utsträckning de här framlagda förslagen bör föranleda ändring i AD:s instruktion och andra åtgärder av administrativ natur. Självfallet är det angeläget att AD:s domar publiceras snabbt och effektivt så att domstolens praxis blir känd utan dröjsmål och kan tjäna till ledning i tingsrätternas verksamhet. På det området har domstolen emellertid kommit långt i ansträngningarna att förbättra nuvarande förhållanden och några ytterligare åtgärder är därför inte behövliga. I vad mån särskilda åtgärder blir nödvändiga för att möta den ökade tillströmningen av arbetstvister för tingsrätternas del torde få avgöras när efter hand erfarenheter samlas av den här aktuella reformens verkningar. Några omedelbara åtgärder torde inte vara påkallade.

Förslagen till ändringar i arbetstvistlagen föranleder även förslag till vissa följdändringar i annan lagstiftning. Dessa kommenteras närmare i specialmotiveringen. Med anledning av vissa förslag som har framförts under remissbehandlingen vill jag emellertid uppehålla mig något ytterligare vid förhållandena inom *den offentliga sektorn*. Den handläggningsordning som jag har föreslagit i det föregående synes i huvudsak utan speciella olägenheter kunna ges tillämpning också där.

Som redan har framgått kan emellertid den nya ordningen ibland leda till förlängning av den sammantagna handläggningstiden, eftersom mål som hittills har tagits upp direkt av AD kan komma att få handläggas först av tingsrätt och därefter i andra instans av AD. Detta gäller också i mål om entlediganden av olika slag. Statens avtalsverk har i sitt remissyttrande tagit upp ett par speciella frågor i anslutning härtill. Det gäller främst två former av entledigande enligt lagen (1976: 600) om offentlig anställning (LOA), nämligen avskedande och åldersentledigande.

Avskedande kan enligt LOA följa på brott (11 kap. 1 §) eller på grov eller upprepad tjänsteförseelse (11 kap. 2 §). Sådant skiljande från anställning skall komma i fråga bara i sådana fall där arbetstagaren har visat att han uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning. Därmed åsyftas enligt motiven fall där det skulle vara stötande, om arbetstagaren fick behålla sin tjänst (prop. 1975: 78 s. 164). Föreskrifterna, vilka trädde i kraft så sent som den 1 januari 1976, skall med andra ord tillämpas

bara i rena undantagsfall. Förfarandet i fråga om avskedande enligt LOA är mer formbundet och därför mer tidskrävande än motsvarande förfarande utanför LOA:s område (jfr 18—20 och 35 §§ anställnings-skyddslagen).

Avtalsverket sätter i fråga, om det bör förhindras att de nya reglerna medför ännu större tidsutdräkt i fråga om avskedande enligt LOA. Detta föreslås ske genom en undantagsregel, som behåller nuvarande ordning för handläggning av tvist därom. För enhetlighetens skull borde i så fall enligt avtalsverket motsvarande gälla i fråga om avstängning enligt LOA.

Även om vissa skäl således kan tala för avtalsverkets inställning, är jag för egen del inte beredd att nu förorda någon särregel av antytt slag.

Arbetslagare är enligt LOA skyldig att avgå från anställningen vid ålder som anges i avtal om statlig pension eller motsvarande avtal (7 kap. 3 §). Statliga pensionsbestämmelser återfinns främst i det allmänna pensionsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän. För flertalet statligt reglerade anställningar gäller någon av pensioneringsperioderna 60—63 år, 63—65 år eller 65—66 år. Av pensionsavtalet framgår att avgångsskyldighet normalt inträder först vid den för anställningen gällande pensioneringsperiodens övre gräns. Men avgångsskyldighet kan också inträda vid periodens nedre gräns eller under perioden, nämligen bl. a. för den händelse arbetstagarens avgång är önskvärd i samband med omorganisation, som berör hans tjänsteställe, eller rationalisering av arbetsförhållandena där (jfr 4 § 1 mom. tredje och fjärde styckena statens allmänna tjänstepensionsreglemente 1959: 287). Ärende om avgång vid nedre gränsen eller under perioden avgörs genom särskilt myndighetsbeslut efter handläggning i speciell ordning (2 § kungörelsen 1959: 420 med tilläggsbestämmelser till statens allmänna tjänstepensionsreglemente m. m.). — I detta sammanhang kan bortses från att det för vissa anställningar i stället för pensioneringsperiod gäller en fast pensionsålder.

Beslut om avgångsskyldighet enligt 7 kap. 3 § LOA får i regel verkställas först sedan det har prövats slutligt enligt arbetstvistlagen eller rätten till talan har förlorats (17 kap. 1 §), dvs. först sedan det har vunnit laga kraft. Men i tvist om tillämpningen av 7 kap. 3 § får domstolen, för tiden intill dess lagakraftäggande dom eller beslut föreligger (interimistiskt), förordna att anställningen skall upphöra, när arbetstagaren har uppnått den ålder då skyldighet att avgå senast inträder (17 kap. 2 §). Det är i allmänhet vid den övre gränsen för pensioneringsperioden. Däremot saknas möjlighet till sådant interimistiskt förordnande i fråga om avgång dessförinnan.

Med hänsyn till den förlängda handläggningstid som enligt vad jag nyss påpekat kan bli följden av den nya handläggningsordningen före-

slår avtalsverket att domstol nu ges möjlighet att meddela interimistiskt förordnande med verkan redan från tidpunkt före den övre gränsen. Liknande synpunkter förs fram av ett par myndigheter inom försvaret, vilka bl. a. närmare anger betydelsefulla praktiska olägenheter med promemorieförslaget.

Det är givetvis inte avsett att den nya ordningen skall få rubba väsentliga inslag i det system med pensioneringsperioder som kollektivavtalsparterna är ense om. Skulle en arbetstagare, som på myndighetens initiativ har entledigats med verkan från pensioneringsperiodens nedre gräns eller från tidpunkt inom perioden, föra talan mot beslutet både i tingsrätt och sedan i AD, kunde han därigenom hålla sig kvar i tjänst under så lång tid, att förfarandet med sådana entlediganden i en del fall inte längre skulle te sig ändamålsenligt. Såvitt nu kan bedömas, synes den av avtalsverket föreslagna ordningen vara tillfyllest för att undanröja sådana olägenheter med en utökad instansordning.

Godtas mitt förslag i övrigt, bör domstolen således ges möjlighet att i tvist om tillämpningen av 7 kap. 3 § LOA interimistiskt förordna om avgång från anställningen med tidigaste verkan redan från den tidpunkt som avses i myndighetens beslut. En sådan möjlighet kan lämpligen tillskapas genom en ändring i 17 kap. 2 §.

I nyss upptagna frågor med anknytning till LOA har särskilt samråd med chefen för budgetdepartementet ägt rum.

6 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,
2. lag om ändring i lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden,
3. lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet,
4. lag om ändring i lagen (1976: 600) om offentlig anställning,
5. lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949: 1).

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om rättegången i arbetstvister

Förslagen om ändringar i arbetstvistlagen omfattar reglerna i 2 kap. om fördelningen av mål mellan AD som första domstol och tingsrätterna med vissa därtill anslutande regler om överlämnande och hänvisning av mål från en domstol till en annan, vissa av reglerna i 3 kap. om

domstolens sammansättning och domförhet samt några av reglerna i 4 kap. om förfarandet vid AD som första domstol. Dessutom har gjorts ett tillägg till 5 kap. 1 §. I den följande specialmotiveringen behandlas endast de ändringar som har gjorts i de äldre bestämmelserna. I fråga om paragrafer som har lämnats helt orubbade och kvarstående bestämmelser i ändrade paragrafer hänvisas till förarbetena till arbetstvistlagen, främst SOU 1974: 8 Rättegången i arbetstvister och prop. 1974: 77 med förslag till lag om rättegången i arbetstvister, m. m. (med specialmotivering s. 136 ff.).

2 kap. 1 §

I denna och följande paragraf dras gränsen mellan AD och tingsrätterna i fråga om behörigheten att som första domstol ta upp och avgöra arbetstvister. AD:s behörighet regleras i 1 § medan 2 § handlar om tingsrätternas.

Avgörande för AD:s behörighet enligt 1 § första stycket i dess nya lydelse är till en början vem som väcker talan. Endast arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och enskilda arbetsgivare, som själva har träffat kollektivavtal, får väcka talan vid AD som första domstol. Andra enskilda arbetsgivare, vare sig de tillhör arbetsgivarorganisation och då är eller inte är bundna av kollektivavtal eller de är oorganiserade och kollektivavtalslösa, och enskilda arbetstagare, organiserade eller oorganiserade, har enligt 2 § att vända sig till tingsrätt om de vill väcka talan i arbetstvist. Vidare gäller emellertid enligt 1 § första stycket att enbart tvister om tillämpning av MBL och tvister i kollektivavtalsförhållanden, och i ett därmed jämställt fall, får väckas vid AD som första domstol av dem som enligt det nyss sagda överhuvud får vända sig direkt till AD. Detta framgår av punkterna 1 och 2 i 1 § första stycket. Enligt punkt 1 tar AD upp tvister som väcks av organisationer eller enskild arbetsgivar som slutit kollektivavtal, om målet gäller tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i MBL. Enligt punkt 2 hör till AD som första domstol även andra arbetstvister, som väcks av de angivna parterna, under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna i målet eller att tvisten åtminstone rör enskild arbetstagare, som sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtal av vilket arbetsgivaren är bunden. Med detta sistnämnda kriterium täcker behörighetsreglerna i 1 § även tvister som rör oorganiserade arbetstagare och arbetstagare tillhörande kollektivavtalslösa organisationer, om arbetstagaren arbetar i ett arbete beträffande vilket arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal som binder honom i förhållande till andra arbetstagare och deras organisation. Liksom i övrigt enligt paragrafens första stycke gäller dock även i detta fall att talan får väckas hos AD endast av organisation på arbetsgivar- eller arbetstagsidan och av arbetsgivare som själv har slutit kollektivavtal.

Behörighetsreglerna i 1 § första stycket gäller både arbetstvister mel-

lan organisationerna, t. ex. rörande tolkning av kollektivavtal, och tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare som tillhör organisation på ömse sidor. Liksom tidigare skall reglerna ses mot bakgrund av grundsatsen att organisationerna på arbetsmarknaden skall ha rätt att föra talan hos AD för sina medlemmar. Förutsättningen är dock att målet gäller sådan tvist som anges i punkterna 1 och 2 i 1 § första stycket. Grundsatsen kommer till uttryck i 4 kap. 5 §, som i första stycket behandlar organisations rätt att väcka talan för medlem och i andra stycket föreskriver att även organisation skall stämmas in till AD, om talan väcks mot medlem i organisationen. Dessa regler kompletteras av bestämmelserna i 2 kap. 5 § första stycket om överlämnande av mål till AD när organisation vill föra kärandetalan med stöd av 4 kap. 5 § första stycket. Till bilden hör vidare 2 kap. 2 § andra stycket andra meningen, som ger organisation även på svarandesidan inflytande över frågan huruvida talan som berör medlem skall prövas av tingsrätt eller av AD som första domstol.

AD prövar självant sin behörighet enligt 1 §. På samma sätt prövar tingsrätt sin behörighet enligt 2 §. En annan sak är att domstolarna i regel inte torde ha anledning att kräva särskild utredning om tillhörighet till organisation resp. bundenhet av kollektivavtal, när part lämnar av motparten obestrida uppgifter därom i ett mål (jfr dock vad som sägs om enskild organisationsmedlems uppgifter under 2 kap. 5 §). Begreppet tvist har samma innebörd som enligt arbetstvistlagen i dess äldre lydelse, dvs. samma innebörd som i 10 kap. RB och i andra processuella bestämmelser. Begreppen arbetsgivar- och arbetstagarorganisation används i samma bemärkelse som i 6 § MBL. Även kollektivavtalsbegreppet är detsamma som MBL:s (jfr om rättsläget före arbetstvistlagen SOU 1974: 8 s. 162 f). Med tvist om kollektivavtal avses liksom tidigare tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd och rätta innebörd, tvist huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal och tvist om påföljd för sådant förfarande. Enskild arbetsgivare får väcka talan hos AD som första domstol när målet i denna mening gäller tvist om kollektivavtal som han själv har slutit, även om situationen skulle vara den att kollektivavtalet har upphört att gälla när tvisten anhängiggörs hos domstolen. Behörighetsreglerna i 1 § första stycket får vidare anses täcka även det fallet att enskild oorganiserad arbetsgivare vill föra talan om att han inte är bunden av kollektivavtal.

Tvister som avses i MBL prövas av AD som första domstol om talan väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av enskild arbetsgivare som har slutit kollektivavtal. Innebörden av kravet på denna punkt att den enskilde arbetsgivaren skall ha slutit kollektivavtal är att arbetsgivaren skall ha för egen del träffat kollektivavtal, ett självständigt kollektivavtal, eller ett s. k. hängavtal och att han skall när talan väcks hos AD fortfarande vara bunden av avtalet (jfr dock 1 § andra stycket).

Det följer motsättningsvis av den här behandlade regeln och av 2 § första stycket att mål som gäller tillämpning av MBL kan i vissa fall komma att få prövas av tingsrätt, låt vara att detta torde bli förhållandevis ovanligt med hänsyn till att MBL:s regler i stor utsträckning tar sikte på organiserade förhållanden resp. på förhållandet mellan arbetsgivarorganisationerna och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Någon gång kan det emellertid tänkas att enskild arbetstagare vill föra talan om föreningsrättskränkning utan stöd av organisation. Det skall i så fall ske vid tingsrätt. Och enskild oorganiserad och kollektivavtalslös arbetsgivare, som vill väcka talan rörande t. ex. förhandlingsrätten enligt 10 §, skyldighet att lämna information enligt 18 §, tystnadsplikt enligt 21 § eller varselskyldighet enligt 45 § MBL, har att göra detta vid tingsrätt (jfr den i detta sammanhang ändrade lydelse av vissa paragrafer i MBL).

Enligt 1 § första stycket 2 skall även annan arbetstvist, som väcks av organisation eller av arbetsgivare som själv har slutit kollektivavtal, tas upp av AD som första domstol under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna i målet eller att enskild arbetstagare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av. Kravet att kollektivavtal skall gälla mellan parterna får i detta sammanhang anses uppfyllt även när enbart t. ex. ett kollektivavtal med förhandlingsordning gäller mellan organisationer på ömse sidor, till vilka enskilda arbetsgivare och arbetstagare som berörs av tvisten är anslutna, eller när annars kollektivavtal gäller enbart på organisationsplanet. Den ståndpunkten harmonierar bäst med grundsatsen om organisationernas rätt att delta i rättegångar på medlemmarnas vägnar (jfr 2 kap. 5 § och 4 kap. 5 §) och med tanken att tvister mellan parter, som normalt står i ett etablerat kollektivavtalsförhållande till varandra, skall tas upp av AD som första domstol. Regeln i 1 § andra stycket om AD:s behörighet i det tillfälligt kollektivavtalslösa tillståndet verkar i samma riktning.

Den tvist som görs till föremål för rättegång hos AD som första domstol behöver sålunda inte röra någon bestämmelse i kollektivavtal eller i övrigt vara en kollektivavtalstvist i egentlig mening. Om en tvist mellan en enskild arbetsgivare och arbetstagare hos honom rör en viss aspekt av anställningsförhållandet, räcker det att kollektivavtal reglerar en annan del av detta eller att kollektivavtal gäller mellan organisationer på ömse sidor. Det har inte ansetts behövt att kräva att kollektivavtalsregleringen gäller någon väsentlig fråga i anställningsförhållandet. Kollektivavtal skall enligt punkt 2 i 1 § första stycket gälla vid tiden för rättegången i AD. I anslutning till vad som har sagts skola gälla enligt den äldre lydelsen av 2 kap. 1 § om AD:s behörighet med hänsyn till organisationsförhållandena (se prop. 1974: 77 s. 148), bör tidpunkten för talans väckande anses vara det avgörande även i fråga om kollektivavtals-

bundenhet. Den praktiska betydelsen här av valet mellan den tidpunkten och tidpunkten för delgivning av stämning (jfr. 10 kap. 15 § RB) förtas dock i regel av bestämmelsen i 1 § andra stycket. Har kollektivavtal gällt vid den tidpunkt till vilken ett omtvistat anspråk hänförs sig men upphört att gälla när talan skall väckas, är AD inte längre behörig som första domstol (frånsett om situationen är den som avses i 1 § andra stycket). På denna punkt torde regleringen i 1 § i dess nya lydelse skilja sig från vad som gällde före tillkomsten av arbetstvistlagen när det i viss särskild arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. 1963 års semesterlag, föreskrevs att AD skulle vara behörig domstol i mål beträffande arbetstagare vilkas arbetsavtal reglerades av kollektivavtal.

Enligt 1 § andra stycket är AD behörig som första domstol även när kollektivavtal tillfälligt icke gäller. Denna regel bygger på samma tanke som t. ex. 5 § andra stycket MBL, nämligen att regler i lag för parter som normalt är inbördes bundna av kollektivavtal inte skall upphöra att gälla i det tillfälligt kollektivavtalslösa tillståndet. I de allra flesta fall torde regeln inte medföra några tillämpningssvårigheter. Skulle någon gång tvistande parter ha olika mening huruvida man befinner sig i ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd torde domstolens bedömning få grunda sig, förutom på parternas skäl för sina ståndpunkter, på hur länge kollektivavtal tidigare har gällt och hur lång tid som har förflutit sedan kollektivavtal senast gällde. Någon hjälpregel om rätt att väcka talan viss tid efter det att kollektivavtal löpt ut eller liknande har inte ansetts behövas.

Med den här beskrivna fördelningen enligt 1 och 2 §§ av målen mellan AD och tingsrätterna kommer sålunda *tvister om kollektivavtal* att prövas av AD som första domstol utom när talan väcks på egen hand av enskild arbetsgivare eller arbetstagare som tillhör, eller har tillhört, avtalslutande organisation men som inte har organisationens stöd i tvisten. Målen rörande *MBL* fördelas mellan AD och tingsrätterna på sätt som har beskrivits i det föregående.

Lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen är tillämplig enbart i kollektivavtalsreglerade och tillfälligt kollektivavtalslösa förhållanden. Lagen syftar till att ge ett stöd åt den fackliga verksamheten på arbetsplatserna och tvister om lagens tillämpning torde mot den bakgrunden på arbetstagarsidan praktiskt taget undantagslöst drivas av organisation. Detta medför att mål rörande förtroendemannalagen kommer att med enbart enstaka undantag höra till AD som första domstol. Om någon gång en arbetsgivare som tillhör arbetsgivarorganisation och därigenom är bunden av kollektivavtal skulle väcka talan utan stöd av sin organisation, skall målet dock tas upp av tingsrätt. Det samma gäller om undantagsvis en facklig förtroendeman för talan utan stöd av sin organisation t. ex. om ogiltigförklaring av en uppsägning under återopande av 8 § i lagen. I 12 § förtroendemannalagen föreskrivs

att mål om tillämpning av den lagen handläggs enligt arbetstvistlagen.

Enligt 21 § *lagen (1976: 351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar* skall i mål om tillämpning av lagen (med ett i detta sammanhang betydelselöst undantag) arbetstvistlagen gälla, i den mån tvisten avser förhållandet mellan företaget och de anställda. Med hänsyn till styrelserepresentationslagens innehåll torde alla mål av hithörande slag höra till AD som första domstol.

Mål rörande *lagen (1974: 12) om anställningsskydd* skall enligt 1 § första stycket arbetstvistlagen tas upp av AD som första domstol om talan väcks av organisation på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan, eller av enskild arbetsgivare som själv har slutit kollektivavtal, under förutsättning att kollektivavtal gäller när talan väcks eller att enskild arbetstagar som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. AD är enligt 1 § andra stycket behörig i motsvarande mån även under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. I övrigt skall mål rörande anställningsskyddslagen prövas av tingsrätt som första domstol. Lagen innehåller i 42 § en motsvarande hänvisning till arbetstvistlagen som i 12 § förtroendemannalagen. Regleringen är densamma i övrig anställningsskyddslagstiftning och annan lagstiftning rörande det enskilda arbetsavtalet, se t. ex. 7 § *lagen (1939: 727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnplikstjänstgöring m. m.*, 9 § *lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare*, 15 § *lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*, 12 § *lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet*, 9 § *lagen (1970: 215) om arbetsgivares kvittningsrätt*, 23 § *lagen (1963: 114) om semester med motsvarighet i 34 § i den nya semesterlag som föreslagits i prop. 1976/77: 90*. Enskilda arbetsgivares och arbetstagares tvister rörande tillämpningen av *lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete* handläggs på samma sätt enligt arbetstvistlagen utan särskild hänvisning till denna lag. Vid tvister i övrigt rörande anställningsvillkor, eller förhållandet i övrigt mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare, sker fördelningen mellan AD och tingsrätterna efter de här redovisade reglerna.

Enligt 42 § *arbetarskyddslagen (1949: 1)* får skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Arbetstagare får inte heller tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor därför att han har utsetts till skyddsombud eller på grund av hans verksamhet som skyddsombud. Arbetsgivare som bryter mot dessa föreskrifter är skadeståndsskyldig och rättshandlingar som strider mot föreskrifterna är ogiltiga. Skyddsombud, som gör gällande att han tillskyndats försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av uppdraget att vara skyddsombud, har enligt en avslutande bestämmelse i 42 § rätt att behålla sina tidigare arbetsförhållanden och anställningsvillkor till

dess frågan har slutligt prövats. Enligt 44 § arbetarskyddslagen skall mål om tillämpning av 42 § prövas av AD, dock att talan mot arbetstagare skall prövas av allmän domstol. Vidare föreskrivs att AD skall utan hinder av 42 § anställningsskyddslagen pröva mål som rör uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av hans uppdrag som skyddsombud. Mål som prövas av AD enligt dessa bestämmelser skall enligt 44 § tredje stycket arbetarskyddslagen handläggas enligt arbetstvistlagen. I en till lagrådet den 24 mars 1977 avlåten remiss med förslag till arbetsmiljölagen m. m. har föreslagits en samordning med annan arbetsrättslig lagstiftning på det sättet, att mål om motsvarigheter i arbetsmiljölagen till 42 § arbetarskyddslagen skall handläggas enligt arbetstvistlagen och följa reglerna i denna om målens fördelning mellan AD och tingsrätterna. Denna samordning har ansetts böra genomföras redan i samband med de nu aktuella ändringarna i arbetstvistlagen och det föreslås därför nu ändring av 44 § arbetarskyddslagen. Samma bedömning har gjorts i fråga om *lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder*. Samordningen med de allmänna processreglerna i arbetstvister behöver dock inte medföra något ingrepp i sistnämnda lag, eftersom 15 § i denna hänvisar till arbetarskyddslagen.

För den offentliga sektorns del har hittills gällt en specialreglering på det sättet, att mål rörande arbetskonflikter i strid mot de särskilda bestämmelserna i 3 kap *lagen (1976: 600) om offentlig anställning (LOA)* har förbehållits AD. Detta har framgått av 16 kap. 1 § LOA i vilken har föreskrivits att mål om skadestånd enligt 3 kap. 6 § i lagen prövas av AD och handläggs enligt arbetstvistlagen. Även på denna punkt har principen för målfördelningen mellan AD och tingsrätterna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen ansetts böra få slå igenom. Detta har skett genom ändring av 16 kap. 1 § LOA (se under 7.3 i det följande). Eftersom kollektivavtal täcker praktiskt taget hela den offentliga sektorn, och med hänsyn till andra stycket i förevarande 2 kap. 1 §, torde ändringens praktiska betydelse bli ringa. Med anledning av de här senast nämnda lagändringarna har hänvisningsregeln i 1 § andra stycket i paragrafens hittillsvarande lydelse kunnat strykas.

I 1 § tredje stycket har den kumulationsregel som hittills stått i stycket lämnats oförändrad.

2 kap. 2 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om tingsrätts behörighet att ta upp arbetstvister till prövning. Huvudregeln är oförändrat att annan arbetstvist än sådan som avses i 1 § skall tas upp och avgöras av tingsrätt. Den faktiska innebörden av denna regel har däremot förändrats med ändringen av behörighetsreglerna i 1 §. Denna ändring har närmare beskrivits under 1 §.

I andra stycket av 2 § har tagits upp regler som gör det möjligt för

part som enligt 1 § får väcka talan hos AD att i stället vända sig till tingsrätt. Tanken är att mål av begränsad betydelse från allmän arbetsrättslig synpunkt och i övrigt mål av mindre principiellt intresse skall kunna tas upp av tingsrätt, trots att t. ex. organisation står som kärande i målet och trots att det rör sig om kollektivavtalsreglerade förhållanden.

Av styckets första mening framgår att det är enskild arbetsgivare, som själv har slutit kollektivavtal, och organisation på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan som har möjlighet att välja tingsrätt framför AD (jfr. 1 § första stycket). Organisations valmöjlighet enligt regeln gäller dock enbart talan som organisationen för på egna vägnar. Detta hänger samman med att talan för organisationsmedlems del alltid kan föras hos tingsrätt i den formen, att medlemmen själv står som kärande i målet och att organisationen biträder honom med stöd av rättegångsfullmakt eller i egenskap av rättegångsbiträde. En möjlighet i nu förevarande paragraf för organisation att föra talan på medlems vägnar även vid tingsrätt skulle få motsvaras av en vidgning av 4 kap. 5 § till att gälla även hos tingsrätt. För en sådan ändring har inte tillräckliga skäl ansetts föreligga.

När organisation står som svarande i arbetstvist har organisationen ansetts också böra få inverka på valet av domstol, i den mån AD i och för sig är behörig enligt 2 kap. 1 §. När organisationer står på ömse sidor i tvister om kollektivavtal eller tvister rörande tillämpning av MBL, eller i övrigt i tvister som rör kollektivavtalsreglerade förhållanden, har valet mellan AD och tingsrätt ansetts böra få träffas av båda sidor och AD blir behörig domstol om enighet icke uppnås. Motsvarande har ansetts böra gälla när enskild kollektivavtalsbunden arbetsgivare står på kändesidan. Mot denna bakgrund har såsom förutsättning för val av tingsrätt framför AD i dessa fall ställts upp att det föreligger ett sådant skriftligt prorogationsavtal som avses i 10 kap. 16 § rättegångsbalken, dvs. ett avtal som gäller antingen för en redan uppkommen tvist eller för framtida tvist. Samma regel har ställts upp för det fallet att en enskild svarande är organiserad, eller har varit organiserad, och organisationen därmed skulle ha varit berättigad att delta på svarandesidan i målet för den händelse detta hade stämts in till AD (jfr 4 kap. 5 § andra stycket).

I paragrafens tredje stycke finns utan saklig ändring den tidigare i andra stycket intagna regeln om rätt att i arbetstvist stämma in arbetsgivaren till tingsrätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist.

2 kap. 5 §

I denna och de två efterföljande paragraferna har i lagens hittills gällande lydelse behandlats skilda frågor om vad som skall iakttas när en arbetstvist stämts in eller fullföljts till fel domstol. I 5 § har behandlats

det fallet att en arbetstvist rätteligen skulle ha tagits upp av AD som första domstol eller fullföljts till AD. I 6 § har funnits regler om förfarandet när en arbetstvist som enligt 2 § skolat tas upp av tingsrätt väckts vid AD eller vid en tingsrätt som förklarats obehörig enligt forumreglerna i 10 kap. RB eller den särskilda forumregel som funnits i 2 § andra stycket. Slutligen har i 7 § funnits en regel om det fallet att ett mål felaktigt fullföljts till AD i stället för till hovrätt. Alla dessa regler finns kvar i 5 § och efterföljande paragrafer. Vissa omredigeringar har dock gjorts med anledning av tillägg som gjorts till 5 och 6 §§. Det första av dessa tillägg återfinns i 5 § första stycket, som reglerar det fallet att enskild medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation väcker talan vid tingsrätt under sådana omständigheter att organisationen skulle ha haft rätt enligt 4 kap. 5 § att föra talan på medlems vägnar vid AD. De nya reglerna i 5 § första stycket har nödvändiggjorts av att det enligt 1 § i dess nya lydelse har blivit avgörande för AD:s behörighet som första domstol bland annat om talan väcks av organisation eller av enskild medlem eller förutvarande medlem i organisationen. Tanken med dessa nya behörighetsregler har inte varit att göra något ingrepp i den rätt organisationerna hittills har haft att föra talan för sina medlemmar vid AD.

Tekniskt har frågan lösts så, att det har lagts på tingsrätterna att undersöka om det föreligger förutsättningar för rättegång inför AD enligt 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 §. Om enskild arbetsgivare eller arbetstagarstämmer in en arbetstvist till tingsrätt har tingsrätten att ta reda på om käranden är medlem i organisation, eller i förekommande fall om han varit medlem i organisation som slutit kollektivavtal vilket är föremål för tvist. Vidare skall undersökas om målet gäller sådan tvist som anges i 1 § första stycket 1 eller 2, dvs. om det är en kollektivavtalstvist eller en tvist som avses i MBL eller om i varje fall kollektivavtal binder parterna i målet (eller deras organisationer) eller målet berör enskild arbetstagar som sysselsätts i arbete på vilket arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal. Vid undersökningen har tingsrätten också att beakta bestämmelsen i 1 § andra stycket.

Om tillräckliga uppgifter inte lämnats redan i eller i anslutning till stämningsansökningen torde undersökningen få göras genom att tingsrätten förelägger käranden att komplettera ansökningen med vederbörliga uppgifter. Eftersom det för enskilda arbetsgivare och i synnerhet enskilda arbetstagar ofta torde vara svårt att med tillförlitlighet avgöra, huruvida kollektivavtal föreligger resp. om kollektivavtal faktiskt tillämpas på ett visst anställningsförhållande utan att vara bindande för arbetstagaren, torde tingsrättens frågor till den enskilde få särskilt inriktas på organisationstillhörigheten. Uppger den enskilde att han tillhör, eller under omständigheter som kan ha betydelse i sammanhanget har tillhört organisation, kan lämpligen vederbörliga frågor om kollektivavtalsbun-

denheten och om föreliggande kollektivavtals betydelse för tvisten ställas till organisationen samtidigt som tingsrätten enligt föreskrifterna i 5 § första stycket bereder denna tillfälle att avgöra om den vill föra talan med stöd av 4 kap. 5 §. Med hänsyn till betydelsen för organisationerna av deras rätt enligt 4 kap. 5 § att bevaka rättegångar rörande träffade kollektivavtal och även i övrigt delta i medlemmars tvister med sin motpart i anställningsförhållandet, bör tingsrätt inte annat än i helt uppenbara fall nöja sig med uppgift av enskild kärende att han visserligen tillhör (eller har tillhört) organisation men att förutsättningarna i övrigt för talan hos AD med stöd av 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § inte föreligger. Reglerna i 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § får sammantagna uppfattas som behörighetsregler för AD och tingsrätt är således inte behörig att pröva tvist som organisation haft rätt att få prövad vid AD som första domstol.

Kommer tingsrätt till resultatet att förutsättningarna för talan hos AD är uppfyllda och förklarar vederbörande organisation att den önskar föra talan hos AD, skall enligt 5 § första stycket tredje meningen målet överlämnas till AD. Enligt paragrafens tredje stycke skall det då anses att talan har blivit väckt när den enskilde kärendens ansökan om stämning kom in till tingsrätten. Detta har som framgår av förarbetena till 5 § i dess äldre lydelse (prop. 1974: 77 s. 152) betydelse för bevarande av talerätt enligt de preskriptionsbestämmelser som finns i arbetsrättslig lagstiftning och i kollektivavtal.

Under remissbehandlingen har en remissinstans begärt att reglerna i 5 § första stycket i stället skulle utformas som en skyldighet för enskild organisationsmedlem att redan vid talans väckande visa att organisationen undandrar sig att tala på hans vägnar. Som skäl härför har åberopats dels att handläggningen blir tungrodd om det åläggs domstolen att bereda vederbörande organisation tillfälle att avgöra om den vill föra talan, dels att det är otillfredsställande om frågan om tingsrättens behörighet kan hållas öppen under mer eller mindre lång tid efter det att stämningsansökningen har kommit in, i synnerhet som det inte sällan kan tänkas förekomma att brådska åtgärder måste vidtas. Mot dessa i och för sig beaktansvärda synpunkter har emellertid ansetts böra vägas risken för rättsförlust om den enskilde ålades att vid risk att få sin talan avvisad redan i stämningsansökningen visa, att hans organisation inte är beredd att föra hans talan. Med de bestämmelser som finns i kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning om preskription av rätt att föra talan är det ofta av stor vikt för enskild medlem att kunna utan dröjsmål väcka talan vid domstol (jfr t. ex. 66 § MBL). Eftersom en medlem inte alltid kan räkna med att på kort varsel få besked av sin organisation, om den vill föra hans talan, bör medlemmen inte vara förhindrad att anhängiggöra talan även utan att först ha inhämtat sådant besked. Väljer man emellertid att ge försteg åt den synpunkten, torde den i första styc-

ket av förevarande paragraf beskrivna ordningen i övrigt vara den mest ändamålsenliga. Hinder föreligger ej mot att tingsrätt fattar beslut om brådskande åtgärd, t. ex. säkerhetsåtgärd, utan att behörighetsfrågan hunnit utredas.

I andra stycket har med en omredigering utan betydelse i sak tagits upp de regler som tidigare stått i paragrafens första stycke. Regeln i det tidigare första styckets tredje mening har dock överförts till ett nytt stycke i paragrafen.

Enligt det nya andra stycket skall, i andra fall än som avses i första stycket, arbetstvist överlämnas till AD om den felaktigt stämts in till tingsrätt och om part begär sådant överlämnande. Framställs inte något sådant yrkande skall tingsrätten avvisa målet. Tingsrätten är dock skyldig att bereda parterna möjlighet att begära överlämnande till AD innan avvsningsbeslut meddelas. Vidare skall enligt andra stycket mål som fullföljts till AD efter det att tingsrätt avgjort målet trots att detta hade bort stämmas in direkt till AD, tas upp och avgöras av AD som om det hade väckts där. Målet skall i detta fall av AD undanröjas med stöd av 50 kap. 26 § jämförd med 59 kap. 1 § 1 RB och, om part yrkar det, företas till handläggning av AD som första domstol. I båda de här beskrivna fallen skall talan anses väckt när ansökningen om stämning kom in till tingsrätten.

Med ändringarna i 1 och 2 §§ samt 5 § första stycket torde det nya andra stycket få begränsad betydelse i praktiken. Ett fall som täcks av andra meningen i stycket är att tingsrätt har avgjort ett mål utan att beakta reglerna i första stycket. Blir det under pågående handläggning av ett mål hos tingsrätt känt för organisation att målet finns och att förutsättningar föreligger för talan hos AD med stöd av 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 §, får det anses följa av första stycket i förevarande paragraf att tingsrätten då skall överlämna målet till AD om organisationen önskar det.

2 kap. 6 §

I första stycket av denna paragraf har i lagrummets hittillsvarande lydelse föreskrivits, att AD skall, om domstolen finner sig inte vara behörig enligt 1 § att ta upp och pröva mål som väckts där, på yrkande av part hänvisa målet till tingsrätt som är behörig. En sådan hänvisning är bindande för tingsrätten, som har att utan stämning ta upp målet till behandling. Talan vid tingsrätten anses väckt när ansökan som stämning kom in till AD. Käranden löper därmed inte risk att hans rätt till talan preskriberas till följd av att han förlorar tid genom att välja fel domstol. Framställs inte något yrkande om hänvisning till behörig tingsrätt, skall talan i stället avvisas av AD.

Denna bestämmelse om hänvisning till behörig tingsrätt står kvar i paragrafens första stycke. Den har emellertid byggts ut av hänsyn till

ändringarna i behörighetsreglerna i 1 §, enligt vilka det för AD:s behörighet som första domstol blir av betydelse om talan väcks av organisation eller av medlem eller förutvarande medlem i organisation. De nytillkomna bestämmelserna kan sägas motsvara de nya reglerna i 5 § första stycket, som reglerar det fallet att enskild medlem väckt talan vid tingsrätt när hans organisation i själva verket hade velat föra hans talan vid AD.

Enligt de nya bestämmelserna i stycket skall AD för den händelse enskild medlem eller förutvarande medlem i organisation har väckt talan hos domstolen och målet är av sådan beskaffenhet att det enligt 1 § skall prövas av AD om organisation för talan, tillfråga den enskildes organisation om den vill föra talan med stöd av 4 kap. 5 §. Framgår det inte av stämningsansökningen eller därtill fogade handlingar om den enskilde käranden är, eller i förekommande fall har varit, organiserad måste den frågan först utredas genom föreläggande om komplettering på den punkten. Liksom hos tingsrätt bör frågan huruvida kollektivavtal gäller ställas till organisation snarare än till enskild medlem. Leder utredningen till att AD inte är behörig och yrkas inte hänvisning till tingsrätt, skall talan avvisas av AD.

Andra, tredje och fjärde styckena i paragrafen kvarstår oförändrade (se prop. 1974: 77 s. 154).

2 kap. 7 §

Till första stycket i denna paragraf har med oförändrad lydelse överförts det tidigare andra stycket i 2 kap. 5 §. Regeln avser det fallet, att tingsrätt inte har uppmärksammat att tvist skall handläggas enligt arbetstvistlagen eller att tingsrätt oriktigt har ansett att så inte skall ske och att detta har medfört att arbetstvist, eller del av en sådan, oriktigt har fullföljts till hovrätt och ev. därifrån till högsta domstolen. Målet skall då behandlas i hovrätt resp. i högsta domstolen på samma sätt som enligt 2 kap. 5 § andra stycket i dess äldre lydelse (se prop. 1974: 77 s. 152).

Andra stycket motsvarar första stycket i paragrafens äldre lydelse (se prop. 1974: 77 s. 155).

2 kap. 8 §

Paragrafen innehåller utan ändring bestämmelserna i 2 kap. 5 § tredje stycket i lagens äldre lydelse (se prop. 1974: 77 s. 153).

3 kap. 1—3 §§

I dessa paragrafer har intagits regler om utökning av ledamotsantalet med en sådan ämbetsmannaledamot med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden, som avses i 3 kap. 2 § tredje stycket, och en ledamot som representant för de offentliga arbetsgivarna. De nya reglerna härom har behandlats i den allmänna motiveringen.

3 kap. 4 §

I denna paragraf föreskrivs vad som skall ske när en ledamot är hindrad att tjänstgöra i domstolen. I första stycket har hittills föreskrivits att vice ordförande får träda in i ordförandes ställe vid förfall för denne men att detsamma däremot inte gäller i fråga om ersättare för vice ordförande. Med domstolens stora arbetsbelastning har det emellertid visat sig att det vore av värde om möjligheter kunde öppnas för ersättare för vice ordförande att i ordförandes ställe ombesörja förberedande åtgärder och leda sammanträde för muntlig förberedelse. Hittills har detta behov tillgodosetts genom särskilda förordnanden för ett antal av ersättarna att handlägga sådana uppgifter hos AD. Genom ändring i andra meningen i 4 § första stycket uppnås emellertid att ersättarna får denna behörighet redan i sin egenskap av ersättare för vice ordföranden. Liksom tidigare gäller emellertid att ersättare för vice ordförande inte kan inträda i ordförandes ställe vid måls avgörande i sak.

I övrigt har enbart företagits en följdändring i paragrafens andra stycke.

3 kap. 6 §

I denna och följande paragrafer har samlats regler om AD:s domförhet. Huvudregeln om domförheten vid avgörande av mål har hittills funnits intagen i 6 § med dess regler om den s. k. större sammansättningen, bestående av högst sju och lägst fem ledamöter. Vid sidan härav har 7 § innehållit regler om den mindre sammansättningen (dvs. ordförande jämte en ledamot för vardera arbetsgivar- och arbetstagsidan) och 8 § regler om behörighet för ordförande att vidta förberedande åtgärder på domstolens vägnar. Slutligen har 9 § innehållit bestämmelser om plenum.

Huvudregeln om den större sammansättningen står kvar i 6 § första stycket med en ändring utan betydelse i sak. Detta betyder bl. a. att domstolen kan välja mellan att sammanträda med fem, sex eller sju ledamöter efter samma riktlinjer som tidigare (prop. 1974: 77 s. 161 f.). Valet mellan s. k. allmän och särskild sammansättning sker också på samma sätt som tidigare.

Genom andra stycket sker den utvidgning av domstolens möjligheter att sammanträda i den mindre sammansättningen som har behandlats i den allmänna motiveringen. Reglerna i stycket täcker till en början alla de fall av handläggning i den mindre sammansättningen som har avsetts i 3 kap. 7 § i lagens äldre lydelse, dvs. avgörande av överklagande mål utan huvudförhandling och vissa andra fall av avgörande utan huvudförhandling (jfr 4 kap. 10 § andra stycket i den äldre lydelsen), syn utom huvudförhandling, fattande av vissa beslut under rättegången och behandling av frågor om prövningstillstånd enligt 22 § lagen (1974: 8) om rättegången i tvistemål om mindre värden. Formellt omfattar dom-

förhetsregeln även förberedande handläggning av målen i allmänhet, men detta innebär inte att avsikten har varit att inskränka på utrymmet för ordförande att ensam svara för sådan handläggning. Tvärtom har detta utrymme utvidgats i påföljande paragraf. Reglerna i 6 § andra stycket medför emellertid att ordförande kan ta upp fråga som anges i 7 § i den mindre sammansättningen, på samma sätt som sådana frågor kan med stöd av 6 § första stycket hänskjutas till domstolen i den större sammansättningen.

Utvidgningen av utrymmet för avgörande av mål i den mindre sammansättningen sker dels genom den ändring av 4 kap. 10 § varigenom även mål som anhängiggjorts direkt hos AD kan avgöras materiellt av domstolen utan huvudförhandling, dels genom den nya regeln i 3 kap. 6 § andra stycket att den mindre sammansättningen kan hålla huvudförhandling för avgörande av mål som saknar betydelse för ledningen av rättstillämpningen på domstolens verksamhetsområde och som även i övrigt är av enklare beskaffenhet. Sammantagna är reglerna avsedda att göra det möjligt för domstolen att avlasta den större sammansättningen mål som från rättsliga och andra synpunkter framstår som förhållandevis okomplicerade och som därför kan avgöras av domstolen i den mindre sammansättningen utan risk för att man därigenom åsidosätter anspråken på en fullödig domstolsprövning. Vid huvudförhandling inför domstolen i den mindre sammansättningen kan behandlas mål i vilka man inte möter några nya eller annars betydelsefulla rättsfrågor, framför allt mål i vilka domstolen kan falla tillbaka på klara lagbestämmelser eller väl utvecklad praxis, och i vilka inte heller utredningen av de faktiska omständigheterna är särskilt omfattande eller på annat sätt mera komplicerad. Som exempel kan nämnas mindre komplicerade anställnings-skyddsmål och andra lagtillämpningsmål av liknande natur. Ytterligare exempel är mål rörande brott mot vissa bestämmelser i kollektivavtal av enklare beskaffenhet (såsom bestämmelser om skyldighet att teckna och vidmakthålla försäkring och bestämmelser av ordningskaraktär), och mål i övrigt om kollektivavtalstillämpning där det inte tvistas om kollektivavtals rätta tolkning. När målen ter sig förhållandevis okomplicerade från rättslig synpunkt och inte heller beror av prövningen av muntlig bevisning, kan det vara på sin plats med avgörande i sak på handlingarna av domstolen i den mindre sammansättningen. Är målet av mer principiell betydelse från andra än rena utredningssynpunkter kan domstolen välja att företa det till avgörande i den större sammansättningen men utan huvudförhandling. Fortfarande bör dock huvudförhandling i den större sammansättningen vara den form som anlitas för mål som inte ter sig från de här angivna synpunkterna väl lämpade för handläggning i enklare former.

I paragrafens sista stycke återfinns den regel om rätt för ledamot av domstolen i den mindre sammansättningen att begära hänskjutande av

mål eller särskild fråga till den större sammansättningen, vilken hittills har funnits i 7 § andra stycket. Regeln har jämkats av hänsyn till ändringen av reglerna om den mindre sammansättningen men är i övrigt i sak oförändrad. Det har inte ansetts böra göras någon sådan begränsning i fråga om tidpunkten för ledamots begäran om hänskjutande till den större sammansättningen, som har satts i fråga på något håll i remissyttrandena.

3 kap. 7 §

I denna paragraf har samlats reglerna om ordförandes behörighet att vidta förberedande åtgärder i mål hos AD. Behörigheten omfattar liksom enligt 8 § i dess äldre lydelse sådana åtgärder som tillhör inledningen av förfarandet, t. ex. utfärdande av stämning, förelägganden, kallelser m. m., och hållande av muntlig förberedelse. Behörigheten för ordförande har vidare utvidgats till att omfatta vissa i paragrafen närmare angivna beslut. Skälen härför har angivits i den allmänna motiveringen. Där har också framhållits att ordföranden alltid står fri att hänskjuta beslut av hithörande slag till domstolen i annan sammansättning, när beslutet är förenat med någon rättsfråga av svårbedömd art eller när det eljest är av särskild betydelse. I fråga om behörigheten att avvisa mål har i lagtexten särskilt angivits, att ordföranden beslutar ensam enbart i uppenbara fall. De överväganden som ordföranden har att göra i fråga om meddelande av tredskodom behandlas också närmare i den allmänna motiveringen.

3 kap. 8 §

I denna paragraf återfinns den regel, som tidigare har funnits i paragrafens andra mening, om rätt för ordförande att uppdra åt lagfaren tjänsteman vid AD, vilken förordnats därtill av domstolen, att företa förberedande åtgärder och hålla muntlig förberedelse. En utvidgning av behörigheten har gjorts på det sättet, att sådan lagfaren tjänsteman får meddela beslut om avskrivning av mål (se 7 § första stycket). Däremot omfattar hans behörighet inte sådana beslut som anges i 7 § andra stycket.

3 kap. 9 §

Till andra stycket i denna paragraf har gjorts ett tillägg med anledning av den utökning av antalet ordinarie ledamöter som gjorts genom ändring i 1 och 3 §§. När AD sammanträder i plenum bör lika många ledamöter delta för vardera av arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Eftersom domstolen efter ändringarna i 1 och 3 §§ kommer att ha sju arbetsgivarledamöter och sex arbetstagarledamöter, har genom tillägget bestämts att endast en av de arbetsgivarledamöter som utses på förslag av Svenska kommunförbundet resp. Landstingsförbundet får delta när domstolen sammanträder i plenum. Vid valet mellan dessa ledamöter

bör den som suttit längst i domstolen ha företräde och vid lika lång tid i domstolen den som är till levnadsåldern äldst. En regel härom bör skrivas in i domstolens instruktion.

I övrigt har företagits vissa ändringar i paragrafen av enbart redaktionell natur.

4 kap. 5 §

I denna paragraf regleras arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas rätt att på medlemmarnas vägnar i arbetstvister väcka och utföra talan hos AD och deras rätt att delta i rättegång inför AD tillsammans med medlem på svarandesidan. Inga andra ändringar har gjorts i paragrafen än sådana som följer av den enligt 2 kap. 1 och 2 §§ ändrade fördelningen av arbetstvisterna mellan AD och tingsrätterna.

Enligt paragrafen i dess tidigare lydelse har gällt att enskild medlem, och i kollektivavtalstvister även förutvarande medlem i organisation som slutit avtalet, har fått på egen hand väcka talan hos AD om han kunnat visa, att hans organisation beslutat att inte tala på hans vägnar. Denna regel har utgått ur paragrafen som en följd av att de nya reglerna i 2 kap. 1 § om AD:s behörighet som första domstol hänvisar enskilda organisationsmedlemmar att väcka talan hos tingsrätt. I specialmotiveringen till 2 kap. 1, 2 och 5 §§ har utvecklats hur AD och tingsrätterna skall förfara för att säkerställa att arbetstvister stäms in till rätt domstol och att organisationerna får tillfälle att ta ställning till om de skall utnyttja sin rätt enligt 4 kap. 5 § att föra talan hos AD. Det har här också påpekats, att en motsvarande rätt för organisationerna inte föreligger i rättegång inför tingsrätt men att ingenting hindrar att organisation med stöd av rättegångsfullmakt eller på annat sätt biträder medlem i sådan rättegång. Skulle organisation i ett sådant fall önska föra talan även för egen del, kan detta i allmänhet enligt 2 kap. 2 § andra stycket ske utan hinder av att organisationens talan i och för sig är av den arten, att AD vore behörig som första domstol. Målen kan enligt kumulationsreglerna i 14 kap. RB handläggas gemensamt. Vill å andra sidan organisation föra talan hos AD endast i fråga om en del av medlems anspråk mot en motpart, kan AD med utnyttjande av kumulationsregeln i 2 kap. 1 § tredje stycket ta upp även återstående del av anspråket på talan av medlemmen för egen del.

Andra och tredje styckena i paragrafen kvarstår oförändrade.

4 kap. 9 §

I denna paragraf har tagits upp bestämmelser om förberedelsen av mål som anhängiggjorts vid AD som första domstol. Enligt paragrafens inledande regler, som har lämnats oförändrade, skall förberedelse äga rum om AD efter prövning av inkommen ansökan utfärdar stämning. AD avgör efter omständigheterna i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig.

Vidare finns i paragrafen regler om kallelse till sammanträde för muntlig förberedelse och om vad som skall inträffa när båda parter eller en av dem inte inställer sig till sådant sammanträde. Enligt paragrafens hittills gällande lydelse skall domstolen avskriva målet om båda parter uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse. Uteblir ena parten skall domstolen vidta åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för målets utredning. I annat fall skall målet sättas ut till huvudförhandling. Förutsättningen för dessa åtgärder är i båda fallen, trots att det inte uttryckligen anges i lagtexten, att den tillstådeskomne parten inte önskar att målet i stället skall avskrivas. Enligt en avslutande regel i paragrafen i hittillsvarande lydelse gäller motsvarande regler för det fallet att svaranden vid skriftlig förberedelse underlåter att komma in med svaromål.

I paragrafen har nu företagits de ändringar som föranleds av att tredskodom införs som ett påföljdsalternativ vid ena partens utevaro från förhandling i mål som handläggs av AD som första domstol. Skälen för införandet av detta nya alternativ har utvecklats i den allmänna motiveringen. Där framgår också att tredskodomsinstitutet i arbetstvistlagen är detsamma som i RB (se 44 kap. 8—10 §§ RB). Detta innebär bl. a. att återvinning kan sökas mot tredskodom på motsvarande sätt som vid tingsrätt. Vidare har utvecklats vilka riktlinjer som bör följas vid AD:s val mellan tredskodom och andra alternativ när part uteblir från förhandling. Av 4 kap. 11 § framgår att tredskodom införs som ett påföljdsalternativ även vid parts utevaro från huvudförhandling i AD som första domstol.

Enligt de nya reglerna om tredskodom i 9 § skall domstolen när den kallar till muntlig förberedelse ta ställning till om tredskodom bör kunna komma ifråga som påföljd vid parts utevaro. Den prövningen sker på handlingarna i målet. Uteblir ena parten från sammanträde för muntlig förberedelse skall i princip reglerna i 44 kap. 2 § RB gälla. Detta innebär att den tillstådeskomne parten kan välja mellan tredskodom och avskrivning av målet. Tredskodom får inte meddelas om ej erinran om denna påföljd för utevaro har tagits in i kallelsen till förberedelsen. Yrkar han inte tredskodom skall målet avskrivas. Är det svaret som uteblir, får dock käranden enligt 44 kap. 2 § andra stycket RB begära fortsatt muntlig förberedelse. Kommer svaranden inte heller vid detta senare tillfälle har käranden att välja mellan tredskodom och avskrivning av målet. I detta mönster av regler tillkommer emellertid enligt paragrafens tredje stycke att AD har att pröva om framställt yrkande om tredskodom bör föranleda att sådan dom meddelas. Finner domstolen att detta inte bör ske, skall målet antingen sättas ut till fortsatt förberedelse, om detta bedöms vara till gagn för utredningen, eller sättas ut till huvudförhandling. Även i detta fall kan dock den tillstådeskomne parten i stället välja avskrivning av målet.

Av det sagda framgår, att det är AD och inte den tillstådeskomne parten som har att avgöra om alternativet till avskrivning skall vara tredskodom eller fortsatt handläggning av målet i syfte att få till stånd ett avgörande i sak. Självfallet har domstolen därvid att beakta vad den tillstådeskomne parten anser, men domstolen är inte bunden därav.

Vid skriftlig förberedelse gäller liksom tidigare att svarandes underlåtenhet att inkomma med svaromål kan föranleda antingen att målet sätts ut till muntlig förberedelse, om detta kan antas vara till gagn för utredningen, eller att målet sätts ut till huvudförhandling. Tredskodom kan alltså inte komma i fråga som påföljd för sådan underlåtenhet under skriftlig förberedelse.

Av 3 kap. 7 § framgår att AD är domför med ensamdomare vid förberedelse. Tredskodom kan meddelas under förberedelsen av ordförande i domstolen (eller av vice ordförande eller ersättare för denne, 3 kap. 4 § första stycket).

Med reservation för vad som sagts i det föregående rörande tredskodom gäller i övrigt samma regler som tidigare rörande kallelse till förberedelse, valet mellan olika former för förberedelse och förfarandet vid förberedelse (se prop. 1974: 77 s. 179 ff).

4 kap. 10 §

I denna paragraf finns bestämmelser om vad som skall iakttas vid måls avgörande sedan förberedelsen avslutats och om formerna för avgörande av mål i övrigt.

Enligt huvudregeln skall mål avgöras efter huvudförhandling. Domstolen kan dock i vissa fall skilja från sig mål även utan huvudförhandling. Vissa av dessa fall har redan tidigare upptagits i andra stycket av 10 §, nämligen avskrivning och avvisande av mål, meddelande av dom över yrkande som medgivits eller eftergivits och stadfästande av förlikning. Av 3 kap. 7 § andra stycket framgår att sådana avgöranden kan meddelas under förberedelsen av ordförande på domstolens vägnar. De kan också meddelas av domstolen i den mindre eller den större sammansättningen utan att målet företas till huvudförhandling.

Som ytterligare fall tillhörande den här beskrivna kategorin har i paragrafens andra stycke tagits upp meddelande av tredskodom. Av 4 kap. 9 § framgår dock, att sådant avgörande kan förutom vid huvudförhandling meddelas endast vid muntlig förberedelse.

I inget av de här angivna fallen föreligger något hinder mot att avgörandet träffas vid huvudförhandling, om frågan kommer upp vid en sådan. När det gäller avvisningsbeslut kan det ibland även vara lämpligt att hålla särskild huvudförhandling för att avgöra frågan. Sådan huvudförhandling kan hållas innan förberedelsen har avslutats (jfr prop. 1974: 77 s. 184). Hänskjuts fråga om avvisning av mål till huvudförhandling, torde frågan regelmässigt vara av den arten att domstolen

skall sammanträda i sin större sammansättning. Domstolen är dock i och för sig domför även med den mindre sammansättningen, om de i 3 kap. 6 § angivna förutsättningarna är uppfyllda.

I paragrafens tredje stycke har tagits upp regler om avgörande även i andra fall än de i det föregående nämnda av mål på handlingarna. Skälen för denna vidgning av möjligheterna att träffa avgöranden utan huvudförhandling har utvecklats i den allmänna motiveringen. Av styckets text framgår, att det är en förutsättning för avgörande i denna form att åtminstone ena parten begär prövning på handlingarna och att domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter finner att avgörande utan huvudförhandling lämpligen kan ske. Vidare föreskrivs att denna form för avgörande inte får anlitas mot parts bestridande med mindre det föreligger synnerliga skäl. Som har utvecklats i den allmänna motiveringen skall synnerliga skäl anses föreligga bara om det är uppenbart, att muntlig handläggning inte fyller någon uppgift och att parts bestridande inte bygger på legitima skäl.

4 kap. 11 §

Denna paragraf innehåller vissa bestämmelser om huvudförhandling inför AD i mål som anhängiggjorts vid domstolen som första instans.

Paragrafen har i sin tidigare gällande lydelse innehållit regler om kallelse till huvudförhandling, om förfarandet vid parts utevaro från huvudförhandling och om uppskov med påbörjad huvudförhandling. I dessa regler har inte företagits andra ändringar än sådana som följer av att tredsdom införts som ett alternativ vid parts utevaro från huvudförhandling. Ändringarna på denna punkt bygger på samma grund som motsvarande ändringar i 4 kap. 9 § rörande tredsdom vid sammanträde för muntlig förberedelse.

Domstolen skall liksom tidigare i kallelse till huvudförhandling erinra om att parts utevaro kan medföra, att målet på yrkande av motparten företas till förhandling och avgörande i sak utan hinder av utevaron. Bedömer AD att förutsättningarna härför föreligger med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter, skall dessutom tas in erinran i kallelsen om att utevaro kan medföra att tredsdom meddelas om tillstådeskommen motpart yrkar det. Regler härom har tagits in i paragrafens tredje stycke.

Uteblir båda parterna från huvudförhandling skall liksom tidigare målet avskrivas.

Vid ena partens utevaro från huvudförhandling har motparten enligt de nya reglerna liksom vid förberedelse i princip att välja mellan avskrivning av målet och tredsdom, i den mån målet är av sådan art att tredsdom kan komma i fråga och domstolen har erinrat om denna påföljd i kallelsen till förhandlingen. Är detta inte fallet eller finner domstolen vid förhandlingen att tredsdom inte bör komma i fråga,

kan den tillstädeskomne parten i stället yrka att målet skall företas till förhandling för avgörande i sak. Framställer parten inte yrkande härom skall målet avskrivas.

Rörande förfarandet vid huvudförhandling har som nämnts inte företagits några ändringar i vad som tidigare gällt (se prop. 1974: 77 s. 184 ff.). Inte heller har det gjorts annan ändring i paragrafens tredje stycke, som handlar om uppskov med påbörjad huvudförhandling och om domstolens möjligheter att företa mål till fortsatt huvudförhandling, än att dess bestämmelser har tagits upp i fjärde stycket.

5 kap. 1 §

Enligt de nya behörighetsreglerna i 2 kap. 1 och 2 §§ kan det i vissa fall förekomma att part som är förhandlingsskyldig enligt MBL eller enligt kollektivavtal har att väcka talan vid tingsrätt. Mot den bakgrunden har det krav att rättegång skall föregås av förhandling, som ställs upp i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen, ansetts böra gälla även för rättegången vid tingsrätt. En regel härom har tagits in i första stycket av 5 kap. 1 §. Innebörden av kravet på föregående förhandlingar är detsamma som vid AD (se prop. 1974: 77 s. 174 f.).

Andra stycket i paragrafen täcker även det fallet att kollektivavtal är föremål för tvist inför tingsrätt och att ena eller båda kollektivavtalsparterna inte deltar i rättegången. Regelns syfte har ansetts kunna bli tillgodosett utan att det, som en remissinstans satt i fråga, har behövt föreskrivas skyldighet för kollektivavtalspart att yttra sig.

Övergångsbestämmelser

Enligt övergångsbestämmelserna skall de nya reglerna i arbetstvistlagen träda i kraft den 1 juli 1977. I fråga om behörighetsreglerna och reglerna om överlämnande av mål till annan domstol föreskrivs dock som ett undantag att äldre regler i 2 kap. 1, 2 och 5—7 §§ gäller i deras äldre lydelse beträffande mål, som har kommit in till domstol före den 1 juli 1977.

7.2 Lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden

Genom ändringar i 2 § i denna lag genomförs för mål om lagsökning och betalningsföreläggande inom lagens tillämpningsområde arbetstvistagens nya princip om överförande till tingsrätterna av arbetstvister, som väcks och utförs av enskild medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Enligt 2 § i dess hittills gällande lydelse har tvistigt mål om lagsökning eller betalningsföreläggande skolat överlämnas till AD, om den domstolen varit behörig att pröva tvist om anspråket. Enligt de nya reglerna skall lagsöknings- och betalningsföreläggandemål slutföras

vid tingsrätt, även om de är tvistiga, för den händelse vederbörande organisation inte förklarar att den önskar föra talan vid AD med stöd av 4 kap. 5 § arbetstvistlagen. Detta framgår av 1 §, som kvarstår oförändrad, och av 2 § i den nya lydelsen. Samma regel skall gälla när ansökan om återvinning görs enligt 35 § lagsökningslagen.

Vid sidan av den här berörda ändringen i fråga om de hithörande målens avgörande har gjorts ändringar av enbart redaktionell natur i 2 §.

7.3 Följdändringar

Medbestämmandelagen. I 21 § har gjorts en ändring i andra stycket som en följd av att mål som avses i paragrafen rörande tystnadsplikt skall kunna prövas även av tingsrätt. Uttrycket "slutligt avgjord" i tredje stycket betyder efter ändringen i behörighetsreglerna lagakraftvunnet avgörande av tingsrätt eller slutligt avgörande av AD. I 70 § har gjorts en likadan ändring i syfte att markera, att mål rörande tillämpningen av MBL eller kollektivavtal kan även i tingsrätt i motsvarande mån som i AD handläggas inom stängda dörrar. Paragrafen kompletterar de allmänna reglerna om inskränkning av offentligheten inför domstol i 5 kap. 1 § andra stycket RB och lagen (1947: 630) om inskränkning av offentligheten vid domstol beträffande allmänna handlingar. Möjligheterna att förordna om stängda dörrar gäller inte endast i mål om tystnadsplikt enligt 21 § MBL, utan även när det i övrigt råder tvist om tillämpningen av MBL eller om kollektivavtal och förhandlingen inför domstol kan komma i beröring med sådana ekonomiska och personliga förhållanden som åsyftas i 70 §. Rörande förarbetena till 70 § se prop. 1975/76: 105 Bilaga 1 s. 433 f, 519 f, 539. — I 31, 34, 35 och 37 §§ har slutligen också ordet arbetsdomstolen bytts ut mot ordet domstol. Detta har skett som en följd av att genom ändringarna i 2 kap. arbetstvistlagen även kollektivavtalstvister och tvister rörande MBL i förhållandet mellan kollektivavtalsbundna parter kan komma att höra till tingsrätt såsom första instans, om tvisten väcks av enskild medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Med hänsyn till karaktären av de tvister, som avses i 31 § MBL, torde det bli ytterst ovanligt, om ens överhuvud förekommande, att sådana tvister kommer att föras till tingsrätt som första instans genom att organisation avstår från sin rätt enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen att föra talan på medlems vägnar. Hävning av kollektivavtal enligt 31 § första stycket MBL torde för övrigt kunna komma i fråga enbart på talan av part i avtalet. I mål som avses i 34, 35 och 37 §§ MBL synes det kunna bli vanligare att tingsrätt blir behörig till följd av att organisation underlåter att föra talan. Här bör också erinras om vad som sagts i anslutning till 2 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen om möjligheterna för organisation att för egen del, och såsom biträde åt medlem, föra talan hos tingsrätt som första instans.

— Enligt 49 § MBL har förlikningsman att vända sig till AD med där avsedda ärenden. På denna punkt görs inte någon ändring.

Lagen om offentlig anställning. Genom ändring i 16 kap. 1 § i lagen har arbetstvistlagen gjorts generellt tillämplig på handläggningen av arbetstvister inom LOA:s område. Ändringen har kommenterats under 2 kap. 1 § i specialmotiveringen till ändringarna i arbetstvistlagen.

Enligt den nya lydelsen av 17 kap. 2 § LOA får domstol interimistiskt förordna att arbetstagare skall avgå från anställningen vid ålder som avses i 7 kap. 3 § LOA, dvs. vid ålder som anges i pensionsavtal.

Som framgår av den allmänna motiveringen är de flesta arbetstagare med statligt reglerad tjänst skyldiga att avgå när de uppnår övre gränsen av den pensioneringsperiod som gäller för tjänsten. Under vissa förutsättningar kan myndigheten emellertid enligt det allmänna pensionsavtalet genom särskilt beslut förklara arbetstagaren avgångsskyldig redan vid periodens nedre gräns eller vid någon tidpunkt under perioden. Ett sådant beslut får verkställas först sedan det har vunnit laga kraft (17 kap. 1 §), om annat inte bestäms genom interimistiskt förordnande enligt 17 kap. 2 §.

Med hittillsvarande lydelse av paragrafen har sådant interimistiskt förordnande om avgångsskyldighet kunnat meddelas med verkan bara från pensioneringsperiodens övre gräns resp. pensionsålderns uppnående (jfr prop. 1975/76: 105 Bilaga 2 s. 252, 268). Möjligheten till interimistiskt förordnande vidgas nu till att kunna avse avgång redan vid pensioneringsperiodens nedre gräns eller vid vilken tidpunkt som helst under pensioneringsperioden, räknat från vad som följer av myndighetens beslut.

Arbetarskyddslagen. Ändringen i 44 § arbetarskyddslagen har kommenterats under 2 kap. 1 § i specialmotiveringen till ändringarna i arbetstvistlagen.

8 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

att antaga inom arbetsmarknadsdepartementet upprättade förslag till

1. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,
2. lag om ändring i lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden,
3. lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet,
4. lag om ändring i lagen (1976: 600) om offentlig anställning,
5. lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949: 1).

9 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

Åtgärder för att minska arbetsdomstolens arbetsbörda

Promemoria utarbetad inom arbetsmarknads-
departementet

Innehåll

	Sid
1 Inledning	69
2 Allmänna utgångspunkter	69
3 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas be- hörighet	75
4 Arbetsdomstolens sammansättning	84
5 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen	89
5.1 Inledande synpunkter	89
5.2 Tredskodom som påföljd vid utevaro	91
5.3 Måls avgörande utan huvudförhandling	97
6 Sammanfattning	99

Bilaga

Lagförslag

1 Inledning

Under 1970-talet har betydande reformer genomförts på arbetsrättens område. Dessa reformer har medfört en markant ökning av måltillströmningen till arbetsdomstolen. Trots fortlöpande personalförstärkningar är arbetssituationen vid domstolen f. n. ansträngd. Och domstolens arbetsbörda kan väntas öka ytterligare, bl. a. som följd av lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Mot bakgrund härav har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats föreliggande promemoria med förslag till åtgärder för att minska arbetsdomstolens arbetsbörda, förenkla domstolens arbetsformer och i övrigt underlätta domstolens verksamhet. Dessa förslag har diskuterats med en rådgivande grupp, i vilken har ingått ordförandena i arbetsdomstolen justitierådet Hans Stark och hovrättslagmännen Jan Ljungar och Johan Lind samt ledamöterna i domstolen direktörerna Gunnar Lindström och Eric Törngren, förbundsordföranden Bert Lundin och förste ombudsmannen John Östlund.

De statistiska uppgifter om arbetsdomstolens verksamhet som redovisas i promemorian har tagits fram med hjälp av sekreterarna vid arbetsdomstolen Harald Bergendahl, Erik Lempert, Lena Svenaeus, Hans Tocklin och Håkan Torén.

2 Allmänna utgångspunkter

Twister av arbetsrättslig natur handlades tidigare i skilda rättegångsformer. I huvudsak gällde att tvister om förhållanden som reglerades i kollektivavtal prövades av arbetsdomstolen medan andra arbetsrättsliga tvister handlades vid allmän domstol. I syfte att främja en enhetlig behandling av arbetstvister genomfördes år 1974 en genomgripande reformering av domstolsorganisationen på det arbetsrättsliga området. Reformen innebar att arbetsdomstolen blev ensam behörig domstol för i princip alla arbetstvister inom den organiserade sektorn av arbetsmarknaden och fullföljdsinstans till de allmänna underrätterna beträffande övriga arbetstvister. De nya reglerna togs in i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen), som trädde i kraft den 1 juli 1974.

När denna reform beslutades ansågs det uppenbart att den skulle komma att medföra en väsentligt ökad tillströmning av mål till arbetsdomstolen. Även andra arbetsrättsliga reformer, framför allt lagen (1974: 12) om anställningsskydd som trädde i kraft samtidigt med arbetstvistlagen, förutsågs leda till en växande arbetsbörda för arbetsdom-

stolen. För att domstolen skulle kunna möta de krav som dessa reformer ställde på den framstod det som nödvändigt att dess resurser förstärktes i olika avseenden. I detta syfte fördubblades antalet ledamöter i domstolen, samtidigt som dess kansli utökades i motsvarande mån. Denna förstärkning av domstolens arbetskapacitet bedömdes vara tillräcklig för att bemästra den ökade måltillströmning som kunde väntas i framtiden. Samtidigt betonades emellertid att alla sådana bedömningar måste bli mer eller mindre godtyckliga och att frågan om den lämpligaste ordningen för avgörande av arbetstvister fick tas upp på nytt, om utvecklingen tog en annan riktning än den som hade bedömts som den mest sannolika.

Numera kan konstateras att måltillströmningen till arbetsdomstolen efter den 1 juli 1974 har blivit avsevärt större än beräknat och att domstolen, trots en successiv utökning av dess personalorganisation, endast med betydande svårigheter klarar av sin nuvarande arbetsbörda. Denna utveckling framgår av *tabell 1*.

Tabell 1 Antalet inkomna och avgjorda mål vid arbetsdomstolen under 1970-talet

	Inkomna mål	Avgjorda mål gm dom	gm beslut	Summa avgjorda mål	Balans
1970	97	28	31	59	54
1971	51	54	34	88	17
1972	87	33	27	60	44
1973	105	46	55	101	48
(Första halvåret 1974)	(35)	(28)	(26)	(54)	(29)
1974	135	54	63	117	66
1975	283	85	122	207	142
1976	350	137	139	276	216

Som jämförelse kan nämnas att antalet inkomna mål under 1960-talet uppgick till i genomsnitt 53 per år. Motsvarande genomsnittssiffra för tiden därefter t. o. m. första halvåret 1974 utgör 83. Under den följande perioden har denna siffra stigit till hela 293, vilket gör en ökning av fem och en halv gånger resp. tre och en halv gånger jämfört med de tidigare angivna perioderna. Samtidigt bör påpekas att denna ökning på intet vis är konstant utan tvärtom visar en kraftigt stigande tendens. Håller man sig enbart till det senaste året rör det sig om en ökning av mer än sex och en halv gånger resp. drygt fyra gånger.

För att klara denna ökade måltillströmning har arbetsdomstolen, som nämnts, fortlöpande tillförts ytterligare fast anställd personal. I början av år 1975 tillträdde den andre av domstolens ordförande sin tjänst, och den 1 juli 1976 erhöll domstolen en tredje ordförande. Vidare har antalet anställda vid domstolens kansli stigit från fem i december 1974 till drygt tretton i juli 1976, då domstolen erhöll bl. a. en

tjänst som avdelningsdirektör. Genom dessa personalförstärkningar har domstolens arbetskapacitet givetvis ökat betydligt. Efter den 1 januari 1975 har domstolen avgjort i genomsnitt 242 mål per år. Jämfört med motsvarande genomsnittssiffra för 1960-talet och för tiden därefter t. o. m. första halvåret 1974, dvs. 53 resp. 80, rör det sig om en ökning av fyra och en halv gånger resp. tre gånger. Ser man enbart till det senaste året har avverkningstakten ökat drygt fem gånger resp. nästan tre och en halv gånger. I sammanhanget bör påpekas att domstolen genom tillkomsten av en tredje ordförande regelbundet har kunnat hålla huvudförhandling tre dagar i veckan mot tidigare högst en före den 1 juli 1974 och normalt två under tiden därefter t. o. m. första halvåret 1976. Detta har emellertid kunnat inverka på antalet avgjorda mål först under de tre sista månaderna av år 1976.

Den höga takten i målavverkningen under år 1976 har givetvis inneburit en stor arbetsbelastning på ordförandena i domstolen. Denna avverkningstakt hade emellertid inte varit möjlig, om inte övrig personal i domstolen — framför allt biträdespersonalen på målkanslisidan och domstolens sekreterare — tagit på sig en orimligt stor arbetsbörda som kunnat accepteras endast för en begränsad tidsrymd. För att domstolen skall mera stadigvarande kunna ta tillvara den kapacitetsökning som tillkomsten av en tredje ordförande innebär har det därför ansetts nödvändigt att dess personalorganisation i övrigt förstärks ytterligare. Sålunda har domstolen i framställning den 16 december 1976 om överskridande av anslag för budgetåret 1976/77 hemställt att utan dröjsmål tillföras fyra nya tjänster som sekreterare och annan biträdespersonal. Vidare har regeringen i den nyligen framlagda budgetpropositionen för budgetåret 1977/78 föreslagit att den vid ingången av budgetåret 1976/77 anställda kanslipersonalen ökas med drygt sju tjänster.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetssituationen vid arbetsdomstolen f. n. är ansträngd. Några tecken på att måltillströmningen ännu har nått sin kulmen finns emellertid inte. Tvärtom är tendensen som förut nämnts i starkt stigande. Dessutom finns det anledning räkna med att vissa arbetsrättsliga reformer som nyligen har genomförts kommer att ta domstolens resurser i anspråk i betydande omfattning.

Den 1 januari 1976 infördes nya bestämmelser om ansvaret för funktionärer i offentlig verksamhet. Genom denna reform har det tidigare straffrättsliga ansvaret för ämbetsbrott avskaffats i väsentliga avseenden och ersatts av ett privaträttsligt ansvar av huvudsakligen samma natur som det som tillämpas på den privata arbetsmarknaden. I processuellt avseende innebär reformen att både de disciplinmål som tidigare har prövats i administrativ ordning och de disciplinären den som kan tillkomma som följd av den nya regleringen skall handläggas i samma ordning som andra arbetstvister. Arbetsdomstolen är således numera behörig att pröva tvister beträffande offentliga tjänstemän om

åläggande av disciplinpåföljd, om avskedande, om avstängning på grund av brott eller tjänsteförseelse och om förflyttning. Även tvister från den offentliga tjänstemannasektorn om avgångsskyldighet i samband med pensionering, om skyldighet att underkasta sig läkarundersökning och om avstängning på grund av sjukdom omfattas av arbetsdomstolens behörighet.

Dessa nya bestämmelser grundar sig på ett förslag av ämbetsansvarskommittén. Enligt kommittén var det tydligt att denna reform skulle komma att medföra en inte obetydlig ökning av arbetsdomstolens arbetsbörda, även om det dock måste bedömas som osäkert hur stor ökningen kunde bli. I samband härmed redovisade kommittén vissa statistiska uppgifter rörande antalet disciplinmål m. m. som handlagts vid regeringsrätten under åren 1966—1969. På grundval av detta siffermaterial har arbetsdomstolen i sin petitaskrivelse för budgetåret 1977/78 beräknat att reformen kommer att öka antalet mål vid domstolen med åtminstone 35 om året. Även om endast ett fåtal tvister av detta slag har förekommit vid domstolen under det år som de nya bestämmelserna nu har varit i tillämpning torde det på sikt vara realistiskt att räkna med en ökning av den omfattning som domstolen har antagit.

Ännu större betydelse för den framtida målutvecklingen vid arbetsdomstolen kommer lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) att få. Denna lag, som trädde i kraft den 1 januari 1977, innebär en omfattande och genomgripande reformering av den tidigare lagstiftningen på den kollektiva arbetsrättens område. Lagens främsta syfte är att främja kollektivavtal om medbestämmanderätt för de anställda i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. även i frågor om företagsledning etc. Uppkommer tvist om tillämpningen av sådant avtal eller om arbetsskyldighet, har den kollektivavslutande fackföreningen s. k. tolkningsföreträdare, dvs. föreningens uppfattning gäller tills frågan har avgjorts genom förhandlingar eller i sista hand av arbetsdomstolen. Även i lönetvister slår arbetstagarpartens uppfattning om löneavtalets rätta innebörd igenom, om inte arbetsgivaren omgående tar initiativet om arbetsskyldighet, har den kollektivavtalsslutande fackföreningen s. k. primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren i vissa fall. Enligt dessa regler måste arbetsgivaren ta initiativ till förhandlingar med de fackliga organisationerna innan han fattar beslut om viktigare förändring av sin verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör förhandlingsberättigad organisation. Den primära förhandlingsskyldigheten har förenats med regler om skyldighet för arbetsgivaren att fortlöpande informera i första hand den lokala arbetstagarorganisationen om sin verksamhet och personalpolitik. Slutligen kan nämnas att arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation innan han

anlitar utomstående arbetskraft för att utföra visst arbete. Han får inte heller besluta eller verkställa sådan åtgärd, om arbetstagarorganisationen lägger in veto mot åtgärden under åberopande att den kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller att den annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom branschen.

Att medbestämmandelagen på sikt kommer att påverka arbetsdomstolens arbetsbörda i avsevärd mån kan det knappast råda någon tvekan om. Hur snart lagen kan få denna effekt är det emellertid f. n. svårt att uttala sig om. I och för sig kan de nya reglerna om primär förhandlingsskyldighet tämligen omgående ge upphov till tvister huruvida arbetsgivaren har iakttagit denna skyldighet och om påföljd för överträdelse av dessa regler. Även informationsreglerna och reglerna om facklig vetorätt vid anlitande av utomstående arbetskraft kan inom en nära framtid föranleda tvister som i sista hand får avgöras av arbetsdomstolen. Däremot är det mindre sannolikt att domstolen under den närmaste tiden får anledning att pröva mål om tolkning eller tillämpning av sådana medbestämmandeavtal som kan ingås enligt de nya reglerna. I vart fall under år 1978 torde dessa regler emellertid komma att på ett mera påvisbart sätt ge utslag i måltillströmningen till arbetsdomstolen. I sammanhanget bör beaktas att dessa tvister kan kräva skyndsam handläggning i vissa fall. Parterna kan nämligen i flertalet tvister begära s. k. interimistiskt beslut, dvs. beslut som skall gälla i avvaktan på den slutliga prövningen av tvisten.

En omständighet som också kan få betydelse för arbetsdomstolens arbetsbörda är att det tidigare lagreglerade avtalsförbudet på den offentliga sektorn har tagits bort i den samtidigt med medbestämmandelagen antagna lagen (1976: 600) om offentlig anställning och ersatts av ett särskilt regelsystem i det på området träffade särskilda huvudavtalet. Härigenom har utrymmet för kollektivavtalsregleringen vidgats betydligt, och arbetsdomstolen kan därför småningom komma att tillföras fler kollektivavtalstvister från detta område än det fåtal som hittills har förekommit vid domstolen (i genomsnitt sex per år).

Även om det i dagens läge inte går att bilda sig någon säker uppfattning om den framtida måltillströmningen till arbetsdomstolen ger den nu lämnade framställningen klart vid handen att särskilda åtgärder måste vidtas, om domstolen i fortsättningen skall fylla sin uppgift att snabbt slita uppkommande tvister på arbetsmarknaden. Därvid kan man gå till väga på två sätt. Dels kan man söka begränsa måltillströmningen till domstolen, så att dess totala arbetsbörda minskar. Dels kan man inrikta sig på att ytterligare öka domstolens arbetskaper.

Ett sätt att begränsa måltillströmningen till arbetsdomstolen skulle i och för sig kunna vara att inskränka arbetstvistagens tillämpningsområde. Lagen är f. n., med vissa undantag, tillämplig på alla tvister som rör förhållandet emellan arbetsgivare och arbetstagare. Vid lagens till-

komst uttrycktes farhågor för att arbetsdomstolen genom ett så vidsträckt tillämpningsområde skulle komma att tillföras en mångfald tvister som saknade större arbetsrättsligt intresse. Dessa farhågor har emellertid hittills visat sig sakna grund. Vid en genomgång av de mål som efter den 1 juli 1974 har kommit in till arbetsdomstolen som första instans eller fullföljdsinstans är det svårt att finna exempel på tvister som hellre borde ha prövats inom det allmänna domstolsväsendet, dvs. i sista hand av hovrätt eller högsta domstolen. Ett snävare tillämpningsområde för arbetstvistlagen är alltså i varje fall f. n. inte sakligt motiverat.

En annan fråga som diskuterades ingående vid arbetstvistlagens tillkomst var om tingsrätternas avgöranden i arbetstvister skulle kunna överklagas direkt till arbetsdomstolen eller om hovrätt borde utgöra mellaninstans. Enligt några remissinstanser riskerade arbetsdomstolen i ett tvåinstanssystem att tillföras så många överklagade mål från tingsrätterna att dess karaktär av prövningsinstans för principiellt viktiga arbetstvister gick förlorad. Departementschefen höll emellertid för troligt att det tillskott av överklagade mål som kunde bli följden, om arbetsdomstolen gjordes till andra i stället för tredje instans, inte i någon större utsträckning skulle komma att påverka dess arbetsbörda. Denna uppfattning delades av riksdagen. Hur utvecklingen i praktiken har gestaltat sig framgår av *tabell 2*.

Tabell 2 Antalet överklagade mål vid arbetsdomstolen efter den 1 juli 1974

	Inkomna mål	Avgjorda mål gm dom	Summa av- gjorda mål	Balans
1974 (andra halvåret)	3	0	2	1
1975	19	3	14	3
1976	39	15	9	24

Även om antalet överklagade mål har tilltagit betydligt under det senaste året ger tabell 2, sammanställd med tabell 1, vid handen att dessa mål ännu så länge utgör ett begränsat problem i förhållande till de mål som kommer in till arbetsdomstolen som första domstol. De överklagade målen utgör nämligen bara 8,3 % av det totala antalet mål som har kommit in till arbetsdomstolen efter den 1 juli 1974. Ser man enbart till statistiken för år 1976 är andelen visserligen något högre (11,1 %), men den ligger alltså på en ganska blygsam nivå. I sammanhanget bör även beaktas att de överklagade målen ofta bereder domstolen mindre arbete än de andra målen. I ett förhållandevis stort antal av de överklagade målen inskränker sig arbetsdomstolens befattning med målen till en prövning av interimistiska yrkanden, kvarstadsyrkanden eller andra processuella yrkanden som alltså inte rör

själva sakfrågan. En del mål, som omfattas av lagen (1974: 8) om rättegången i tvistemål om mindre värden, faller vidare bort på grund av det dispensprövningssystem som gäller enligt den lagen. Och i de kvarstående mål där arbetsdomstolen får göra en fullständig överprövning av sakfrågan är den förberedande handläggningen och domskrivningen i regel mindre arbetskrävande än i andra fall.

Slutsatsen av det anförda blir att det f. n. inte finns anledning att föra in hovrätt som en instans mellan tingsrätt och arbetsdomstolen. I stället bör undersökas om den allt kraftigare ökningen av de mål som enligt nuvarande kompetensregler får stämmas in direkt till arbetsdomstolen kan hejdas genom en justering av dessa kompetensregler, så att tingsrätt i fortsättningen blir första instans för vissa av dessa mål. Den frågan behandlas närmare i avsnitt 3.

När det gäller frågan vilka åtgärder som kan behöva sättas in för att öka arbetsdomstolens arbetskapacitet är det tydligt att det i längden inte räcker med en fortsatt utökning av kanslipersonalen. Det torde nämligen stå utom all tvekan att domstolen med oförändrade arbetsformer har begränsade möjligheter att ytterligare höja sin avverkningstakt, om inte en förstärkning sker även på ledamotssidan. Som framhållits vid tillkomsten av arbetstvistlagen bör man emellertid i det längsta undvika att tillföra domstolen fler ledamöter än den f. n. består av. På någon punkt kan visserligen en utökning ske utan att domstolens karaktär riskerar att gå förlorad. I övrigt bör man emellertid i första hand undersöka om det inte går att minska arbetsbelastningen för ledamöterna genom att domstolens arbetsformer ändras på olika sätt. Detta torde framför allt kunna ske genom en justering av sammansättningsreglerna och reglerna om rättegångsförfarandet. Hithörande frågor tas upp till närmare behandling i avsnitten 4 och 5.

Det bör framhållas att de åtgärder som föreslås i det följande inte innebär några radikala ingrepp i den nuvarande regleringen av rättegången i arbetstvister. Med hänsyn till osäkerheten om hur den framtida målutvecklingen kan komma att gestalta sig bör man inte nu överväga några genomgripande förändringar i arbetsdomstolens verksamhet.

3 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet

Ursprungligen hade arbetsdomstolen som enda uppgift att pröva mål om kollektivavtal. Efter hand utvidgades domstolens behörighet till att omfatta även mål om tillämpning av viss arbetsrättslig lagstiftning. Enligt dessa lagar — t. ex. lagen (1963: 114) om semester — gällde dock i regel som förutsättning för domstolens behörighet att tvisten rörde arbetstagare vars anställningsförhållande reglerades av kollektivavtal.

I arbetstvistlagen har arbetsdomstolens behörighet utformats efter delvis andra linjer. Enligt denna lag skall domstolen som första och enda domstol ta upp och avgöra tvist om kollektivavtal och annan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen samt arbetstvister i övrigt mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, å ena sidan, och arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation, å andra sidan. Annan arbetstvist skall normalt tas upp och avgöras av tingsrätt innan den, efter överklagande, kan prövas av arbetsdomstolen. Vidare kan lagsökning eller betalningsföreläggande utverkas vid tingsrätt, även om tvist om anspråket omfattas av arbetsdomstolens behörighet. Visar det sig i ett sådant fall att anspråket är tvistigt, skall tingsrätten emellertid överlämna målet till arbetsdomstolen för vidare handläggning.

Arbetsdomstolen är alltså numera behörig att som första domstol pröva alla arbetstvister där en arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation är part på kärande- eller svarandesidan. Genom denna utvidgning av behörigheten har domstolen efter den 1 juli 1974 tillförts olika mål som inte tidigare kunnat prövas där. Målens huvudsakliga karaktär framgår av *tabell 3*, där siffrorna inom parentes anger mål som börjat som betalningsföreläggande vid tingsrätt men därefter såsom tvistigt överlämnats till arbetsdomstolen.

Tabell 3 Den huvudsakliga karaktären av de mål som har kommit in till arbetsdomstolen som första domstol under tiden den 1 juli 1974 — den 30 juni 1976

	1.7.1974— 30.6.1975	1.7.1975— 30.6.1976	Summa
Olovlig stridsåtgärd	11	18	29
Kollektivavtal	48 (6)	38 (1)	86 (7)
Föreningsrättskränkning	4	13	17
Förtroendemannalagen	4	7	11
Anställningsskydd	88 (5)	142	230 (5)
Kvittning	2	5	7
Semesterkrav	20 (12)	30 (11)	50 (23)
Lönekrav i övrigt	32 (11)	19 (8)	51 (19)
Pensionskrav	0	4	4
Återbetalning av lön	6 (4)	5 (5)	11 (9)
Övrigt	7 (1)	19 (4)	26 (5)
	222 (39)	300 (29)	522 (68)

Anmärkning: I tabellen har uteslutits ett under första halvåret 1976 inkommet mål där handlingarna återsänts till tingsrätt utan åtgärd.

Tabellen visar att de mål som sedan gammalt har bildat kärnan i arbetsdomstolens verksamhet, dvs. de tre första grupperna, uppgår till 25,3 % av det totala antalet mål som arbetsdomstolen har haft att pröva som första domstol. Egentligen är denna andel något högre. I tabellen har nämligen ett femtontal kollektivavtalsmål som har gällt frågor om anställningsskydd redovisats som anställningsskyddsmål. Bland de redovisade anställningsskyddsmålen återfinns även ett tiotal mål som samtidigt har avsett påföljd för underlåtenhet att iaktta för-

handlingsregler i kollektivavtal. Att nu angivna kollektivavtalsmål i detta sammanhang har behandlats som anställningsskyddsmål beror på att de synes väsentligen ha föranletts av anställningsskyddslagen. Utan denna lag skulle dessa tvister sannolikt inte uppkommit. Å andra sidan kan nämnas att tretton av de redovisade föreningsrättskränkingsmålen även har gällt frågan huruvida saklig grund för uppsägningen har förelagat enligt anställningsskyddslagen. Dessa mål skulle dock förmodligen under alla förhållanden ha stämts in till arbetsdomstolen även om denna lag inte hade funnits.

Av tabellen framgår vidare att anställningsskyddsmålen utgör den största målgruppen och uppgår till nästan hälften (44,1 %) av hela antalet redovisade mål. Av anställningsskyddsmålen hänför sig sex till tiden före anställningsskyddslagens tillkomst, varav fyra avser tillämpningen av lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare (den s. k. äldrelagen). Övriga mål gäller tillämpningen av den nya anställningsskyddslagen eller, i ett par fall, motsvarande bestämmelser i andra lagar. Den på senare tid ökade tillströmningen av mål till arbetsdomstolen beror alltså huvudsakligen på tillkomsten av en allmän lagstiftning om anställningsskydd. I sammanhanget kan anmärkas att dessa mål ofta är ganska besvärliga att utreda och därför inte bara genom sitt antal tar domstolens resurser i anspråk i betydande utsträckning.

Den återstående stora målgruppen utgörs av de rena kravmålen, dvs. större delen av de mål som återfinns i de fem sista grupperna i tabellen (givetvis förekommer emellertid kravyrkanden också i de andra redovisade målen). Vissa av de mål som har betecknats som semesterkrav var arbetsdomstolen redan tidigare behörig att handlägga. Den utvidgning av domstolens behörighet som genomfördes den 1 juli 1974 har emellertid resulterat i ett tillskott av kravmål som — efter avdrag för några mål som har avvisats eller hänvisats till tingsrätt därför att arbetsdomstolen inte heller nu har varit behörig — uppgår till ca 20 % av hela antalet mål som domstolen har haft att pröva som första domstol. Totalt utgör kravmålen 24,1 % av de redovisade målen.

Som förut nämnts kommer medbestämmandelagen med all sannolikhet att medföra en väsentlig ökning av de traditionella målen om kollektivavtal och förhandlingsrätt, samtidigt som lagen kan ge upphov till ett antal tvister av hittills inte förekommande slag. Även om dessa mål inte kommer att antalsmässigt dominera över de andra målen vid arbetsdomstolen är det angeläget att domstolens rättsskipande verksamhet kan koncentreras till mål som avses i medbestämmandelagen, liksom till mål om tillämpning av lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) vilka står dessa mål nära. Det skulle därför kunna övervägas att göra arbetsdomstolen till exklusivt forum för de nu angivna målen och ta undan alla andra mål från domstolens behörighet som första instans. Dessa andra mål

— bl. a. anställningsskyddsmålen — skulle alltså, i likhet med arbets-tvister som rör oorganiserade arbetstagare, i stället få börja i tingsrätt men efter överklagande kunna prövas av arbetsdomstolen som fullföljds-instans.

En sådan ändring av de nuvarande reglerna om arbetsdomstolens och tingsrätternas inbördes behörighet skulle på ett radikalt sätt lösa problemet hur arbetsdomstolens arbetsbörda skall kunna minskas. Samtidigt skulle tyngdpunkten i domstolens verksamhet åter förskjutas till de mål för vilka domstolen ursprungligen tillskapats. Dessa mål torde i regel vara av principiell karaktär och mera gå ut på att få ett vägledande uttalande av domstolen i en viss tolkningsfråga än att få ett visst sakförhållande utrett. De skiljer sig därigenom från bl. a. anställnings-skyddsmålen, vilka som förut sagts ofta är utredningsmässigt ganska tungrodda.

Mot en lösning av det slag som nu har angetts kan emellertid riktas olika invändningar. Sålunda skulle det möjligen kunna ifrågasättas om det är lämpligt att helt överlåta åt tingsrätterna — där arbetsmarknadens organisationer inte är representerade — att i första instans styra rätts-utvecklingen när det gäller en lag av så central betydelse från arbets-rättslig synpunkt som anställningsskyddslagen. Å andra sidan bör framhållas att tingsrätterna därvid kan hämta ledning för sina avgöranden ur den rikhaltiga praxis som numera har hunnit utbilda sig vid arbetsdomstolen rörande tillämpningen av denna lag. Dessutom kan arbetsdomstolen som fullföljdsinstans se till att rättstillämpningen i dessa mål blir så enhetlig som möjligt. För arbetsmarknadens organisationer, som i regel har sitt säte i Stockholm, skulle det emellertid kunna te sig mindre tillfredsställande att i mål som inte gäller tillämpningen av medbestäm-mandelagen eller förtroendemannalagen behöva inställa sig vid olika tingsrätter ute i landet. Med en sådan lösning av behörighetsfrågan upp-kommer vidare vissa komplikationer av huvudsakligen lagteknisk art. Bl. a. skymtar svårigheter att på ett tillfredsställande sätt avgränsa de egentliga kollektivavtalsmålen från mål om tillämpning av kollektivav-talsbestämmelser i ämnen som också regleras i lag, t. ex. anställnings-skyddslagen. Och utan en sådan avgränsning riskerar arbetsdomstolen att på en omväg tillföras ett flertal anställningsskyddsmål redan som första domstol.

I dagens läge är det emellertid framför allt en annan synpunkt som talar mot en ändring av behörighetsreglerna efter dessa linjer. Som för-ut nämnts bör man inte överväga några genomgripande förändringar i arbetsdomstolens verksamhet förrän närmare erfarenheter har vunnits om den utveckling av måltillströmningen till domstolen som man f. n. inte kan bilda sig någon säker uppfattning om. Man bör därför i detta sammanhang pröva om inte arbetsdomstolens arbetsbörda kan minskas genom andra åtgärder som inte går fullt så långt som den nu diskute-

rade lösningen. Den kan emellertid senare tas upp till förnyad diskussion, om de åtgärder som föreslås i det följande visar sig otillräckliga. Vid den framtida översynen av reglerna om rättegången i arbetstvister som då skulle bli nödvändig kunde man möjligen också överväga om handläggningen av de mål som inte tas upp omedelbart av arbetsdomstolen bör koncentreras till ett mindre antal tingsrätter, exempelvis en i varje län. Dessa tingsrätter skulle i så fall kunna ges en särskild sammansättning i dessa mål med representation från organisationerna på arbetsmarknaden.

En något mindre ingripande åtgärd är att enbart ta undan de rena kravmålen från arbetsdomstolens behörighet som första domstol. Genom ett sådant undantag skulle domstolen avlastas en hel del mål som saknar den principiella karaktär att det är befogat med en prövning vid denna domstol redan i första instans. Inte heller denna lösning går emellertid fri från invändningar. Bl. a. kan svårigheter förutses uppkomma vid den närmare utformningen av en undantagsregel av detta slag. Den träffar inte heller de utredningsmässigt besvärliga mål som det är särskilt angeläget att arbetsdomstolen kan bli av med. I första hand bör därför undersökas om inte domstolen på ett enklare sätt kan befrias från mål som saknar större principiellt intresse men ändå bereder domstolen ett betydande arbete.

En sådan lösning skulle måhända kunna vara att efter förebild i de tidigare forumreglerna i semesterlagen och andra lagar uppställa det kravet för arbetsdomstolens behörighet som första domstol att anställningsförhållandet mellan de tvistande parterna regleras av kollektivavtal. Hur många av de nuvarande målen som uppfyller detta krav framgår av tabell 4, där siffrorna inom parentes anger mål som har överlämnats från tingsrätt till arbetsdomstolen såsom tvistigt betalningsföreläggande.

Tabell 4 Till arbetsdomstolen under tiden den 1 juli 1974 — den 30 juni 1976 inkomna mål där anställningsförhållandet har reglerats av kollektivavtal

	Kollektivavtal	Ej kollektivavtal	Okänt
Olovlig stridsåtgärd	29	0	0
Kollektivavtal	86 (7)	0	0
Föreningsrättskränkning	5	12	0
Förtroendemannalagen	11	0	0
Anställningsskydd	125 (1)	61 (1)	44 (3)
Kvittning	4	3	0
Semesterkrav	13 (4)	24 (7)	13 (12)
Lönekrav i övrigt	20 (7)	18 (6)	13 (6)
Pensionskrav	1	2	1
Återbetalning av lön	9 (7)	0	2 (2)
Övrigt	7	10 (3)	9 (2)
	310 (26)	130 (17)	82 (25)

Anmärkning: Se anmärkningen till tabell 3.

Till tabellen kan fogas den ytterligare anmärkningen att av de mål där anställningsförhållandet inte reglerats av kollektivavtal har fem avvisats emedan de i själva verket inte utgjort någon arbetstvist samt femton avsett oorganiserad arbetstagare och därför — utom i ett fall där målet handlagts gemensamt med ett annat mål — hänvisats till tingsrätt.

Med avdrag för dessa mål och med en försiktig uppskattning att kollektivavtal har saknats i hälften av de fall där någon uppgift inte har funnits på denna punkt kommer man fram till att anställningsförhållandet har reglerats av kollektivavtal i 351 av de 502 mål som arbetsdomstolen då har haft att pröva som första domstol. Det innebär att kollektivavtal har saknats i 30,1 % av målen. Om de fyra första målgrupperna — som i detta sammanhang saknar intresse — inte tas med i beräkningen stiger andelen till 38,7 %. Håller man sig enbart till anställningsskyddsmålen uppgår denna andel till 33,8 %, medan den för de rena kravmålen utgör 47,8 %.

En forumregel av detta slag diskuterades även vid tillkomsten av arbetstvistlagen men avvisades då av olika skäl. För att regeln inte skulle leda till mindre tillfredsställande resultat i vissa fall ansågs den behöva förses med olika tillägs- och undantagsregler, och ett sådant regelkomplex befarades bli ganska svårtillämpat. Vidare framhölls att en naturligare utgångspunkt för regleringen var att skilja mellan fall när förhandlingar kan påkallas rörande tvistefrågan och övriga fall. Eftersom förhandlingar i princip kan påkallas inom hela den organiserade sektorn av arbetsmarknaden borde alla tvister från detta område hänföras till arbetsdomstolen som första domstol. Huruvida anställningsförhållandet reglerades av kollektivavtal eller ej ansågs därvid sakna betydelse.

En forumregel som innebär att arbetsdomstolens behörighet som första domstol begränsas till — förutom mål som avses i medbestämmandelagen eller förtroendemannalagen — mål där anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal skulle skära bort ett rätt betydande antal av de nuvarande målen. Till skillnad från en forumregel som tar sikte enbart på de rena kravmålen skulle den även ta undan en del mera tungrodda mål. Den skulle emellertid slå ojämnt. Sålunda är det inte något som säger att t. ex. anställningsskyddsmål skulle inrymma mindre principiellt betydelsefulla frågor bara därför att anställningsförhållandet inte regleras av kollektivavtal. Vad anställningsskyddsmålen beträffar bör vidare beaktas att även arbetstagarorganisation som inte har träffat kollektivavtal har rätt till allmänt skadestånd, om en arbetsgivare åsidosätter anställningsskyddslagens bestämmelser gentemot en medlem i organisationen. Att arbetstagarorganisationen bör kunna föra sin skadeståndstalan vid arbetsdomstolen, även om organisationen inte är bunden av kollektivavtal, har hittills inte satts i fråga.

Uppenbarligen skulle det emellertid inte vara någon lämplig ordning, om arbetstagarens talan i ett sådant fall måste utföras vid tingsrätt därför att anställningsförhållandet inte regleras av kollektivavtal. Den förut angivna forumregeln skulle därför behöva förses med ett undantag för detta fall. Härigenom skulle regeln emellertid genombrytas på ett avgörande sätt.

Det nu sagda talar för att man bör söka en annan lösning för att begränsa måltillströmningen till arbetsdomstolen i första instans. Det kan då finnas anledning att överväga om arbetsdomstolen i fortsättningen bör vara behörig att pröva tvister där en organiserad arbetsgivare eller arbetstagare själv väcker och utför talan vid domstolen därför att hans organisation undandrar sig att göra det för hans räkning. De fall där en enskild arbetsgivarmedlem väcker och utför talan vid arbetsdomstolen torde vara sparsamt förekommande. Däremot är det inte ovanligt att en enskild arbetstagarmedlem saknar stöd av sin organisation vid utförande av talan i domstolen. Detta framgår av *tabell 5*.

Tabell 5 Till arbetsdomstolen under tiden den 1 juli 1974 — den 30 juni 1976 inkomna mål där medlem av arbetstagarorganisation har väckt och utfört talan utan stöd av sin organisation

	1.7.1974— 30.6.1975	1.7.1975— 30.6.1976	Summa
Olovlig stridsåtgärd	0	0	0
Kollektivavtal	2	3	5
Föreningsrättskränkning	0	0	0
Förtroendemannalagen	0	0	0
Anställningsskydd	16	34	50
Kvittning	0	0	0
Semesterkrav	2	4	6
Lönekrav i övrigt	8	4	12
Pensionskrav	0	1	1
Återbetalning av lön	0	0	0
Övrigt	2	6	8
	30	52	82

Anmärkning: Se anmärkningen till tabell 3.

Tabellen visar att medlem i arbetstagarorganisation har väckt och utfört talan vid arbetsdomstolen utan stöd av sin organisation i 15,7 % av de mål som har kommit in till domstolen som första instans. Då har inte beaktats de inte så sällan förekommande fall där en enskild medlem har fört talan i ett från tingsrätt överlämnat mål om betalningsföreläggande. Räknar man bort samtliga överlämnade mål om betalningsföreläggande, ökar andelen mål vari enskild medlem har fört talan till 18,1 %. Bland anställningsskyddsmålen utgör denna andel 21,7 %, medan den för de rena kravmålen uppgår till 16,7 %.

Vid tillkomsten av arbetstvistlagen diskuterades ingående om en medlem vars organisation undandrar sig att föra hans talan skulle ha rätt

att själv föra sin talan vid arbetsdomstolen. Departementschefen framhöll att det i ett sådant fall förelåg en risk för att målet inte på samma sätt som när en organisation för medlemmens talan skulle vara förberett genom förhandlingar mellan parterna. Rätt att påkalla förhandling tillkommer nämligen inte enskilda medlemmar i en arbetstagarorganisation. Med hänsyn härtill skulle det enligt departementschefen kunna te sig följdriktigt att enskilda medlemmar som saknar stöd av sin organisation inte tilläts att väcka talan vid arbetsdomstolen utan i stället fick vända sig till tingsrätt. Departementschefen ansåg emellertid inte påkallat att då göra någon ändring i de regler om enskild medlems rätt att väcka och utföra talan i arbetsdomstolen som gällt alltsedan domstolens tillkomst. De fall när en medlem inte nöjer sig med organisationens beslut att målet ej bör prövas i arbetsdomstolen antogs nämligen bli rätt fåtaliga. Vidare åberopades att organisationen vanligtvis har förhandlat för medlemmens räkning också när den sedermera har undandragit sig att föra dennes talan i arbetsdomstolen. Slutligen framhölls att det skulle vara klart olämpligt om en kollektivavtalstvist kom att prövas av annan domstol än arbetsdomstolen. Dessa uttalanden godtogs av riksdagen.

Även om de mål där en enskild medlem har fört talan i arbetsdomstolen inte utgör någon större målkategori är det dock fråga om regelbundet förekommande mål som erfarenhetsmässigt bereder domstolen ett väsentligt merarbete framför allt på förberedelsestadiet men även under den följande handläggningen. För domstolen skulle det därför innebära en inte obetydlig lättnad i arbetsbördan, om dessa mål i fortsättningen fick börja i tingsrätt. I regel är målen också sådana att en behandling vid arbetsdomstolen i första instans inte ter sig motiverad.

Om mål där en medlem inte stöds av sin organisation undantas från arbetsdomstolens behörighet som första instans innebär det visserligen att även kollektivavtalstvister i vissa fall kan komma att prövas av tingsrätt. Olägenheterna härav bör dock inte överdrivas. Redan i dag kan tingsrätt få anledning att avgöra innebörden av ett kollektivavtal som indirekt bestämmer anställningsvillkoren för en oorganiserad arbetstagarare. Det kan vidare förutsättas att en organisation inte undandrar sig att föra en medlems talan när den gäller en betydelsefull kollektivavtalstolkningsfråga. I sammanhanget bör även beaktas bestämmelsen i 5 kap. 1 § arbetstvistlagen, som gäller också för rättegången i tingsrätt. Om anledning förekommer att kollektivavtal som har slutits av andra än parterna i målet har betydelse för tvisten, skall de avtalsslutande parterna enligt denna bestämmelse beredas tillfälle att yttra sig i målet. Därigenom kan de lägga fram sin syn på den omtvistade tolkningsfrågan. Slutligen kan framhållas att ett avgörande av tingsrätt som inte överklagas till arbetsdomstolen självfallet inte har något prejudikatsvärde.

Vidare kan framhållas att det för den medlem som inte stöds av sin

organisation kan från kostnadssynpunkt vara en fördel att få föra talan vid en tingsrätt i hemorten. Han har sedan möjlighet att överklaga tingsrättens avgörande till arbetsdomstolen, om han inte är nöjd med utgången i målet. Härigenom kan målet visserligen dra ut längre på tiden än om han fick börja direkt i arbetsdomstolen. Men å andra sidan bör beaktas den tid som skulle ha förflutit för det fall att hans organisation hade fört hans talan och då först förhandlat för hans räkning innan målet stämts in till arbetsdomstolen.

Sammanfattningsvis talar övervägande skäl för att en medlem som saknar stöd av sin organisation inte ges rätt att väcka talan direkt vid arbetsdomstolen utan i första hand hänvisas till tingsrätt med sin tvist. Lagtekniskt innebär denna lösning att regleringen av behörighetsfrågan kan göras mycket enkel. Enligt huvudregeln blir arbetsdomstolen behörig att som första domstol pröva arbetstvister där talan väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen antingen för egen del eller för en medlems räkning. Rätt att väcka talan vid arbetsdomstolen bör vidare tillkomma arbetsgivare som har slutit kollektivavtal. En förutsättning för domstolens behörighet bör dock i båda fallen vara att talan riktas mot annan än oorganiserad arbetstagar. Ett sådant krav gäller i princip f. n., och på denna punkt finns det inte anledning att göra någon ändring i de nuvarande reglerna. Det kan tilläggas att arbetsdomstolen ändå kan pröva en talan mot oorganiserad arbetstagar, om denna talan med stöd av 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen handläggs gemensamt med en arbetstvist som omfattas av domstolens behörighet. Detta gäller bl. a. mål om påföljd för olovlig stridsåtgärd vari även oorganiserade arbetstagar har deltagit.

Samtidigt med att de nu angivna reglerna tas in i arbetstvistlagen bör den nuvarande talerätsregeln i 4 kap. 5 § denna lag ändras så att medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation i fortsättningen inte får rätt att själv väcka talan vid arbetsdomstolen, om organisationen undandrar sig att göra det på hans vägnar. Denna regel bör vidare kompletteras med en föreskrift om att en sådan medlem väcker talan vid tingsrätt i en arbetstvist så skall hans organisation beredas tillfälle att ange om den vill utföra hans talan vid arbetsdomstolen.

Den nu förordade lösningen aktualiserar även en ändring av reglerna i lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden. Denna lag innebär, som förut nämnts, att lagsökning eller betalningsföreläggande kan utverkas vid tingsrätt utan hinder av att tvist om anspråket skall handläggas enligt arbetstvistlagen. Om anspråket visar sig vara tvistigt, blir emellertid arbetstvistlagens forumregler åter tillämpliga. Enligt nuvarande regler skall målet alltså då överlämnas till arbetsdomstolen som första domstol, om tvisten rör en organiserad arbetstagar.

Av tabell 3 framgår att 13 % av de mål som arbetsdomstolen under

tiden den 1 juli 1974—den 30 juni 1976 haft att pröva som första domstol har utgjorts av överlämnade mål om betalningsföreläggande. Dessa mål, som uppgår till 44,4 % av de vid domstolen förekommande kravmålen, har sällan sådan principiell betydelse att det är befogat med en prövning i arbetsdomstolen redan som första instans. Ofta undandrar sig också organisationerna att föra sina medlemmars talan i dessa mål. I regel har förhandlingar inte heller skett innan målen handläggs vid arbetsdomstolen. Domstolen får därför inte sällan lägga ned större arbete på dessa mål än som svarar mot deras vikt från arbetsrättslig synpunkt.

Genomförs den ordningen att tvister där talan väcks av en enskild medlem skall tas upp och avgöras av tingsrätt innan de efter överklagande kan prövas av arbetsdomstolen, ter det sig foljdriktigt att anspråk som en medlem framställer vid tingsrätt i form av ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande får i sin helhet behandlas där även om anspråket visar sig vara tvistigt. På samma sätt som skall gälla, om talan i stället hade väckts genom stämningsansökan, bör dock medlemmens organisation först beredas tillfälle att uppge om den vill föra medlemmens talan vid arbetsdomstolen. Hör organisationen inte av sig eller förklarar den att medlemmen får föra sin talan själv vid tingsrätten, bör målet handläggas färdigt där. Tingsrättens avgörande bör dock givetvis kunna överklagas till arbetsdomstolen på samma sätt som i andra arbetstvister.

Enligt de statistiska uppgifter som har redovisats tidigare skulle de båda nu förordade reformerna leda till att 28,7 % av de mål som arbetsdomstolen f. n. prövar som första domstol faller bort. Totalt, dvs. de överklagade målen inräknade, skulle reformerna medföra att den nuvarande måltillströmningen minskar med 26,5 %. Oavsett att det statistiska materialet är alltför bräckligt för att tillåta några långtgående slutsatser om den framtida utvecklingen är det dock antagligt att det verkliga bortfallet blir något lägre. Man får nämligen räkna med att en del av målen i stället kommer in till arbetsdomstolen som fullföljdsinstans. Vidare kan det tänkas att organisationerna i fortsättningen inte undandrar sig att föra en medlems talan i samma utsträckning som hittills har skett. Men i så fall uppnår man i stället den fördelen att målen då kommer att vara förberedda på ett helt annat sätt än de nu är när de kommer in till domstolen.

4 Arbetsdomstolens sammansättning

Arbetsdomstolen består sedan den 1 juli 1976 av tre ordförande, tre vice ordförande och fjorton andra ledamöter. Endast ordförandena är anställda vid domstolen. Övriga ledamöter fullgör sitt uppdrag vid sidan av sin ordinarie gärning. För varje annan ledamot än ordförande finns

tre ersättare. Ledamöter och ersättare förordnas av regeringen för tre år. Vid förfall för både ledamot och ersättare får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

Ledamöterna i arbetsdomstolen kan indelas i två grupper. Den ena gruppen utgörs av de tre ordförandena, de tre vice ordförandena och två andra ledamöter. Dessa åtta s. k. ämbetsmannaledamöter utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordförandena och vice ordförandena skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv, medan de två andra ledamöterna skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Den andra ledamotsgruppen består av tolv ledamöter som har utsetts efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Av ledamöterna på arbetsgivarsidan utses fyra efter förslag av SAF, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet samt en såsom representant för staten som arbetsgivare. Av ledamöterna på arbetstagersidan utses fyra efter förslag av LO och två efter förslag av TCO. Ersättarna för arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna utses på motsvarande sätt, dock att två av ersättarna för de båda TCO-ledamöterna utses efter förslag av SACO/SR.

Vid huvudförhandling sammanträder domstolen normalt med sju ledamöter, nämligen ordförande, vice ordförande och en tredje ämbetsmannaledamot samt två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter. Bland arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna växlar sammansättningen beroende på målets beskaffenhet. Närmare bestämmelser härom finns i instruktionen (1974: 589) för arbetsdomstolen och i domstolens arbetsordning. I mål som är av allmän betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden — framför allt mål om tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. anställningsskyddslagen — deltar på arbetsgivarsidan en SAF-ledamot och en ledamot som representerar offentlig arbetsgivare samt på arbetstagersidan en LO-ledamot och en TCO-ledamot (s. k. allmän sammansättning). I mål som huvudsakligen har betydelse endast för visst förhandlingsområde — t. ex. mål om tolkning av kollektivavtal — deltar uteslutande ledamöter som har utsetts efter förslag av de organisationer vars förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör (s. k. särskild sammansättning).

Domstolen är vid huvudförhandling domförlädd även med fem eller sex ledamöter. Enligt uttalanden i förarbetena till arbetstvistlagen kan domstolen vid huvudförhandling i vissa mål — särskilt i överklagade mål som gäller rena bevisfrågor eller annars saknar intresse från arbetsrättslig synpunkt — med fördel sammanträda med tre ämbetsmannaledamöter samt en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Vidare är domstolen vid avgöranden som fattas utan huvudförhandling — bl. a. vid avgörande av överklagade mål på handlingarna och vid fattande av s. k. interimistiska beslut — domförlädd i en mindre sammansätt-

ning, bestående av ordförande samt en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Om någon ledamot i denna mindre sammansättning vill att målet eller viss fråga i målet skall prövas av domstolen i en större sammansättning, gäller emellertid hans mening som domstolens beslut. I samtliga fall när domstolen sammanträder med endast en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan deltar från dessa sidor ledamöter som har utsetts efter förslag av de organisationer vars förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör.

Som tidigare nämnts sammanträdde arbetsdomstolen före den 1 juli 1974 högst en dag i veckan. Därvid deltog, utöver ämbetsmannaledamöterna, i regel två SAF-ledamöter och två LO-ledamöter. Endast i vissa mål inträdde s. k. särskilda ledamöter — en representerande offentlig arbetsgivare och en utsedd efter förslag av TCO — i stället för en av SAF- resp. LO-ledamöterna. Trots att domstolen numera sammanträder tre dagar i veckan tjänstgör var och en av SAF- och LO-ledamöterna i stort sett i samma utsträckning som under tiden före den 1 juli 1974, dvs. inte fullt en dag i veckan. Detta hänger samman med att den allmänna sammansättningen efter hand har blivit helt dominerande och nu förekommer i mer än 90 % av alla huvudförhandlingsmål. Av de fyra SAF- resp. LO-ledamöterna tas därför endast tre mera regelbundet i anspråk en dag i veckan. Därmed har arbetsbelastningen i sin tur ökat för de ledamotsgrupper där enbart två ledamöter ingår. Mest utsatta är de två ämbetsmannaledamöter som tjänstgör vid sidan av ordförande och vice ordförande både i allmän och i särskild sammansättning. För deras del har svårigheterna att regelbundet tjänstgöra en och en halv dag i veckan blivit så stora att domstolen ibland har fått sammanträda utan sådan ledamot därför att inte ens tillfällig ersättare har kunnat anskaffas. Även för de offentliga arbetsgivarledamöterna, som tjänstgör drygt en dag i veckan, har denna tjänstgöring kommit att framstå som betungande. De har därför uttryckt önskemål om representation av ytterligare någon ledamot i domstolen. Däremot har TCO-ledamöterna förklarat sig inte ha upplevt några problem att inställa sig i den omfattning som har varit påkallad för deras del.

Om den redan nu höga avverkningstakten skall kunna höjas ytterligare måste domstolen uppenbarligen sammanträda ännu fler dagar än den gör f. n. Med nuvarande arbetsformer är en sådan utökning av antalet sammanträdesdagar emellertid knappast möjlig utan att antalet ledamöter ökas i motsvarande mån. En rekrytering av fler ledamöter än de som f. n. ingår i domstolen skulle å andra sidan vara olycklig. Domstolens karaktär riskerar då att gå förlorad, och svårigheter skulle även kunna uppstå att bevara kontinuiteten i rättstillämpningen. Dessa synpunkter underströks starkt vid tillkomsten av arbetstvistlagen, och man bör inte i detta sammanhang genomföra några åtgärder som kom-

mer i konflikt med detta synsätt. Det hindrar inte att de två förut nämnda ämbetsmannaledamöterna, som redan nu har vissa problem att tjänstgöra i avsedd omfattning, tillförs ytterligare en ledamot jämte ersättare för denne. Även det önskemål som har framförts från de offentliga arbetsgivarledamöterna om en motsvarande utökning för deras del bör tillgodoses. Därvid synes det vara naturligt att Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet, som f. n. gemensamt avger förslag till en ledamot, i fortsättningen får representeras av var sin ledamot. Detta bör dock inte gälla när domstolen sammanträder i plenum. I så fall skulle nämligen jämvikten mellan ledamöterna på arbetsgivar- och arbetstagar sidan rubbas. Vid avgöranden i plenum bör därför endast en av de ledamöter som representerar Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet delta.

Om tanken på en generell utökning av ledamöterna avvisas, uppkommer frågan om det går att öka domstolens arbetskapacitet genom en ändring av de arbetsformer som tillämpas f. n. Ett sätt skulle exempelvis vara att minska antalet ledamöter i huvudförhandlingsmålen. Visserligen torde avgöranden av principiell natur alltid böra avgöras av domstolen i full sammansättning, dvs. med sju ledamöter. Men enklare mål där avgörandet kan antas sakna mera allmänt intresse borde kunna avgöras i en sammansättning med färre ledamöter. Redan enligt nuvarande regler är domstolen vid huvudförhandling domförl med en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot samt tre ämbetsmannaledamöter. En sådan sammansättning har, som förut nämnts, rekommenderats i förarbetena till arbetstvistlagen för fall där något uttalat behov av arbetsgivar- och arbetstagarledamöternas särskilda erfarenhet och sakkunskap av förhållandena på arbetsmarknaden inte föreligger. Denna sammansättning har emellertid vissa nackdelar. I en sammansättning med sju ledamöter råder i omröstningshänseende en balans på så sätt att ingen av de tre ledamotsgrupper som ingår i domstolen — ämbetsmannaledamöterna, arbetsgivarledamöterna och arbetstagarledamöterna — kan ensam överrösta de båda andra grupperna. Denna balans rubbas i en sammansättning med fem ledamöter, där tre av dem är ämbetsmannaledamöter. Sammansättningen innebär inte heller att dessa ämbetsmannaledamöter får någon lättnad i sin arbetsbörda.

På grund av det anförda skulle det i stället kunna övervägas att domstolen i mera okomplicerade huvudförhandlingsmål fick sammanträda i den mindre sammansättning — bestående av ordförande, en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot — som f. n. föreskrivs för avgöranden vid annat sammanträde än huvudförhandling. Härigenom skulle domstolens totala arbetskapacitet givetvis öka, samtidigt som tyngdpunkten i den dömande verksamheten skulle komma att ligga på de mål för vilka domstolen genom sin speciella sakkunskap och erfarenhet är sär-

skilt lämpad. Något hinder från rättssäkerhetssynpunkt kan inte anses föreligga mot att mål av enklare beskaffenhet handläggs i en sådan mindre sammansättning, särskilt inte om varje ledamot i denna sammansättning ges samma rätt som f. n. att få målet hänskjutet till en större sammansättning.

Det finns alltså skäl att ändra de nuvarande domförhetsreglerna så att även huvudförhandlingsmål som saknar mera allmänt intresse i fortsättningen kan prövas av arbetsdomstolen i denna mindre sammansättning. Till mål av denna beskaffenhet bör i första hand hänföras tvister som huvudsakligen gäller bevisfrågor e. d. och alltså inte inrymmer svårbedömda eller annars mera intrikata rättsfrågor. Även mål som härrör från ett genom arbetsdomstolens praxis noga belyst rättsområde synes lämpa sig väl för avgörande i denna sammansättning. Bl. a. torde en stor del av anställningsskyddsmålen numera kunna anses höra till denna kategori. Närmare riktlinjer för bedömningen av vilka mål som bör kunna handläggas i den mindre sammansättningen kan ges i instruktionen för domstolen. I sista hand bör det ankomma på domstolen själv att ta ställning till denna fråga.

Även på en annan punkt kan det finnas anledning att överväga en ändring i de nuvarande domförhetsreglerna. Till skillnad från vad som gäller för lagfaren domare i tingsrätt får en ordförande i arbetsdomstolen f. n. inte i något fall avgöra mål på egen hand. Detta har motive-rats med att de ledamöter som representerar parterna på arbetsmark-naden bör ta del i alla slutliga avgöranden som domstolen fattar. Denna motivering har emellertid inte någon större styrka när det gäller avgö-randen av uteslutande eller övervägande formell art. Ett visst mått av förenkling och tidsbesparing skulle kunna uppnås, om avskrivningsbe-slut och domar över yrkanden som har medgivits eller eftergivits fick meddelas vid den muntliga eller skriftliga förberedelsen av ordföranden i målet. Detsamma gäller ifråga om stadsfästade av förlikning. Ett steg i denna riktning skulle även vara att ge ordföranden möjlighet att ensam avvisa mål om saken är uppenbar. Det kan vidare finnas skäl att medge ordföranden rätt att under förberedelsen pröva yrkanden om kvarstad eller skingringsförbud.

De avgöranden som nu har berörts bör alltså i fortsättningen kunna fattas av en ordförande ensam. Inget hindrar emellertid att ordföranden hänskjuter avgörandet till domstolen i en annan sammansättning, om han anser att det är lämpligare. Skulle avgörandet undantagsvis gälla frågor av mer principiell betydelse, bör sådant hänskjutande regelmäs-sigt ske.

Som kommer att utvecklas närmare i avsnitt 5 bör arbetsdomstolen i fortsättningen kunna meddela tredskodom, om ena parten uteblir från muntlig förberedelse eller huvudförhandling i målet. Framför allt av praktiska skäl bör tredskodom som påföljd för parts utevaro vid förbe-

redelsen meddelas av ordföranden i målet. Därmed markeras samtidigt att avgörandet har en annan karaktär än de domar som domstolen meddelar efter prövning av målet i sak.

5 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen

5.1 Inledande synpunkter

Reglerna om rättegångsförfarandet i 4 kap. arbetstvistlagen bygger på rättegångsbalkens regler om rättegången i dispositiva tvistemål. I mål som behandlas av arbetsdomstolen som första domstol dömer domstolen i huvudsak efter rättegångsbalkens regler för tingsrätt, medan rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans bygger på de allmänna reglerna i rättegångsbalken om hovrättsprocessen. På vissa punkter innehåller dock arbetstvistlagen avvikelser från de allmänna rättegångsreglerna. Dessa avvikelser har i stor utsträckning förebilder i 1928 års lag om arbetsdomstol och hänger samman med arbetsdomstolens ställning av specialdomstol med särskild sammansättning, dess karaktär av eninstansdomstol i åtskilliga mål och slutinstans i andra mål och den särskilda arten av vissa av de mål som prövas av domstolen. Av särskild betydelse för utvecklandet av speciella regler om rättegången i arbetsdomstolen har varit målen om tolkning och tillämpning av kollektivavtal. I sådana mål har tvisten ofta betydelse utanför förhållandet mellan de närmast inblandade parterna, den enskilde arbetsgivaren och den eller de berörda enskilda arbetstagarna. Detta återspeglas i rättegångsreglerna, där flera bestämmelser har tillkommit just i syfte att tillgodose de utomstående kollektiva intressen som kan vara berörda av den enskilda tvistens prövning.

I fråga om rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen som första domstol gäller enligt arbetstvistlagen bl. a. följande särskilda regler. Förberedelsen kan alltefter vad domstolen finner lämpligt vara muntlig eller skriftlig (4 kap. 9 §). I den praktiska tillämpningen inleds förberedelsen i regel genom skriftväxling och fortsätter med en muntlig förhandling. Det muntliga inslaget bedöms ofta som nödvändigt för att målet skall kunna bli tillräckligt berett för huvudförhandling. Part och ställföreträdare för part kallas personligen till förberedelsen om det kan antas att denna därigenom främjas. Visar det sig vid den muntliga förhandlingen att förberedelsen kan vinna på ytterligare skriftväxling, är domstolen oförhindrad att förordna därom. Om part uteblir från förhandling eller underlåter att komma in med skriftligt svaromål kan likväl handläggningen avslutas. Domstolen vidtar då åtgärder för fortsatt förberedelse av målet, om den bedömer att detta är till gagn för utredningen, och sätter i annat fall ut målet till huvudförhandling. Till huvudförhandlingen kallas part att infinna sig personligen, om hans närvaro behövs

för utredningen (4 kap. 11 §). Uteblir ena parten från sammanträde för huvudförhandling, kan motparten yrka att målet företas till förhandling och avgörs i sak. Erinran om denna påföljd av utevaro skall tas in i kallelsen till huvudförhandlingen. Uteblir båda parterna eller framställs inte yrkande om avgörande utan hinder av parts utevaro, avskrivs målet. Parts utevaro vid muntlig förberedelse eller vid huvudförhandling kan däremot inte som vid allmän underrätt föranleda tredsdom. Någon motsvarighet finns inte heller till möjligheten enligt rättegångsbalken för utebliven part att söka återvinning mot en dom som har meddelats efter förhandling i hans utevaro.

De särskilda reglerna på denna senaste punkt har praktiskt taget oförändrade förts över från 1928 års lag om arbetsdomstol. Vid tillkomsten av denna lag anfördes som motivering till dessa bestämmelser att arbetsdomstolens avgöranden, särskilt i tolkningsfrågor, ofta har betydelse utöver det enskilda fallet. En på den närvarande partens framställning grundad tredsdom skulle lätt kunna missuppfattas som ett auktoritativt besked i tvisten. Härtill har kommit att man med hänsyn till partsförhållandena och till målens karaktär har bedömt att ett tredsköförfarande skulle komma att spela en jämförelsevis obetydlig roll vid arbetsdomstolen (jfr SOU 1974: 8 s. 133). Vid tillkomsten av arbetstvistlagen anfördes i stora drag samma skäl till förmån för att behålla dessa regler om påföljd för parts utevaro vid förhandling inför domstolen. Det betonades särskilt att avgöranden i kollektivavtalsmål ofta har betydelse utanför den enskilda tvisten och att man genom särskilda regler i arbetstvistlagen (t. ex. 5 kap. 1 §) har velat skapa bästa möjliga förutsättningar för materiellt riktiga avgöranden av sådana tvister. Mot denna bakgrund bedömdes det inte vara tillfredsställande om arbetsdomstolen skulle vara tvungen att vid ena partens uteblivande från förhandling meddela tredsdom och därigenom bli förhindrad att pröva målet i sak (SOU 1974: 8 s. 133, prop. 1974: 77 s. 120, 185).

Man kan också se ett samband mellan den särskilda regleringen på denna punkt i arbetstvistlagen och de regler om arbetsdomstolens domförhet för vilka har redogjorts i avsnitt 4. Som anförts där har man hittills ansett sig böra hålla fast vid som en allmän princip att mål vid arbetsdomstolen inte skall avgöras av en juristdomare ensam.

I väddade mål som AD avgör i egenskap av fullföljdsinstans sker prövningen utan huvudförhandling, om ej muntlig bevisning skall föreläggas eller eljest särskilda skäl föranleder annat (4 kap. 15 §). Besvärsmål avgörs utan huvudförhandling. Vid huvudförhandling i mål som fullföljts till domstolen gäller följande om parts utevaro (4 kap. 16 §). Om käranden uteblir förfaller hans vadetalan. Erinran om denna påföljd skall tas in i kallelsen till huvudförhandlingen. Käranden kan ansöka om återupptagande av målet enligt de allmänna reglerna därom i 50 kap. 20 § rättegångsbalken. Är det svaranden som uteblir före-

tas målet ändå till förhandling och avgörande, om svarandens närvaro inte är av betydelse för målets handläggning eller utredning. Även om denna påföljd skall kallelse till huvudförhandling innehålla erinran.

De förfaranderegler som nu redovisats har helt nyligen prövats och formulerats vid tillkomsten av arbetstvistlagen. Det torde inte finnas skäl till ändrade värderingar i fråga om deras huvudgrunder. Särarten hos många av de mål som prövas av arbetsdomstolen motiverar speciella processregler både på de här behandlade punkterna och i andra avseenden, som inte är av omedelbart intresse i detta sammanhang. Helt allmänt torde också möjligheterna vara jämförelsevis små att nå mera betydande rationaliseringsvinster genom ändringar i förfarandereglerna. Ett särskilt skäl att gå fram med försiktighet är också att man bör undvika att föregripa resultaten av den allmänna översyn av rättegångsbalken i syfte att förenkla och förbilliga det allmänna rättegångsförfarandet som nu förestår (Ds Ju 1976: 8 Översyn av rättegångsförfarandet vid allmän domstol). Inte desto mindre torde det finnas skäl för justeringar på några punkter.

Ett uppslag till omläggning av förfarandereglerna i syfte att förenkla och spara tid åt domstolen i sammansättning med flera ledamöter vore att med sikte särskilt på vissa mål utan allmänt intresse införa tredskodom som påföljd vid utevaro från förhandling. Genom lämplig utformning av reglerna skulle man kunna sörja för att det inte blir fråga om något egentligt avsteg från principen att AD:s mål skall avgöras under medverkan av företrädare för arbetsmarknadens parter. Ett förslag till sådana regler utvecklas närmare i avsnitt 5.2.

En ytterligare möjlighet till förenkling av förfarandet skulle vara att införa vidgad rätt för arbetsdomstolen att avgöra mål på handlingarna. Den frågan behandlas i avsnitt 5.3.

5.2 Tredskodom som påföljd vid utevaro

Parts utevaro från förhandling för muntlig förberedelse eller från huvudförhandling i dispositiv tvistemål hos tingsrätt medför i normalfallet att tredskodom meddelas mot den uteblivne. En förutsättning är dock att den tillstädeskomne parten yrkar tredskodom (44 kap. 2 och 4 §§ rättegångsbalken). Sker inte det skall målet i princip avskrivas. Om svaranden uteblir från muntlig förberedelse kan käranden dock utverka att målet sätts ut till fortsatt muntlig förberedelse. Uteblir svaranden då ännu en gång står valet enbart mellan tredskodom och avskrivning. Om av något skäl ett mål sätts ut till fortsatt huvudförhandling får parterna föreläggas att inställa sig vid påföljd att tredskodom kan meddelas mot part som uteblir eller att målet kan avgöras utan hinder av partens utevaro (43 kap. 11 § rättegångsbalken). Vid parts utevaro i ett sådant fall kan den tillstädeskomne parten välja mellan

att yrka tredskodom och att begära slutförande av förhandlingen och materiellt avgörande av målet utan hinder av utevaron (44 kap. 4 § rättegångsbalken). Om ingetdera av dessa alternativ väljs avskrivs målet.

I mål som handläggs enligt lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden skall också som huvudregel part kallas till sammanträde vid påföljd att tredskodom annars kan meddelas mot honom. I det förenklade förfarande som regleras i lagen motsvarar sammanträde, beroende på omständigheterna, såväl muntlig förberedelse som huvudförhandling enligt rättegångsbalken. Om särskilda skäl föreligger får rätten utöver påföljden tredskodom förelägga part den alternativa påföljden att målet kan komma att avgöras i sak utan hinder av hans utevaro. I förarbetena har understrukits att befogenheten att kalla part vid denna senare påföljd är avsedd att tillämpas restriktivt. Man har velat markera bestämmelsens karaktär av undantagsregel genom att ställa upp villkoret om särskilda skäl. Bestämmelsen är avsedd att tillämpas huvudsakligen i fall där målet redan handlagts vid sammanträde eller där tvisten tidigare behandlats av reklamationsorgan (prop. 1973: 87 s. 190). Därmed torde undantagsregeln i det väsentliga bygga på samma tanke som de regler i 43 kap. 11 § och 44 kap. 4 § rättegångsbalken som ger vissa möjligheter till avgörande i sak vid parts utevaro; tillstådeskommen part skall inte behöva nöja sig med tredskodom i ett läge där handläggningen av målet i båda parter närvaro har framskridit så långt att förutsättningar finns för ett säkert avgörande i sak. Även i tvistemålen om mindre värden är dock tredskoförfarandet det väsentliga påtryckningsmedlet för att förmå parterna att inställa sig till förhandling inför domstolen.

Som antyddes i avsnitt 5.1 kan skäl anföras för att införa tredskodom som påföljd för utevaro även i rättegången inför arbetsdomstolen. Det väsentliga skälet är att man på den vägen skulle kunna bidra till att förenkla förfarandet i vissa mål genom att domstolen får möjlighet att skilja sig från dem utan att behöva sätta ut dem till huvudförhandling. Vidare sparar man in förhandlingstid i fall när part uteblir från ett huvudförhandlingstillfälle. Till förmån för införande av tredskodomsinstitutet i arbetstvistlagen kan även sägas att de mål hos arbetsdomstolen, där part utan laga förfall uteblir från förhandling, mera sällan torde vara av den arten att det av sådana skäl som har angetts i förarbetena till arbetstvistlagen skulle vara olämpligt med ett avgörande genom tredskodom. Härtill kommer att det bör vara fullt möjligt att utforma tredskodomsinstitutet så att olägenheter av sådana skäl kan undvikas. Framför allt kan detta ske genom att den tillstådeskomne parten inte som i den allmänna processen får en obetingad rätt till tredskodom vid motpartens utevaro.

Av de arbetstvister som kom in till arbetsdomstolen som första domstol under perioden den 1 juli 1974—den 31 december 1975 hade vid

utgången av år 1976 370 mål avgjorts genom dom eller slutligt beslut. I 38 av dessa mål uteblev arbetsgivaren från förberedelsen eller huvudförhandlingen. Av dessa 38 mål utgjorde tio hänskjutna betalningsförelägganden, medan två hade stämts in av enskild medlem i arbetstagarorganisation. Om man av hänsyn till de lösningar som har förordats i avsnitt 3 drar av dessa mål, utgör det återstående antalet mål där arbetsgivaren uteblev från förberedelsen eller huvudförhandlingen 26, dvs. 7 % av hela antalet avgjorda mål. I ett fall uteblev arbetsgivaren endast vid förberedelsen medan han i övriga 25 fall uteblev helt. Dessa 25 mål avgjordes genom dom, vilket gör 14,8 % av hela antalet mål som avgjordes genom dom. Av målen rörde fem tolkning eller tillämpning av kollektivavtal, tio anställningsskydd och elva semesterersättning eller andra lönekrav.

I 16 av dessa mål har anställningsförhållandet reglerats av kollektivavtal, i nio fall har det inte reglerats av sådant avtal och i två fall har det inte funnits någon uppgift på den punkten. I samtliga fall har den uteblivne arbetsgivaren varit oorganiserad och i samtliga har han varit svarande i målet inför arbetsdomstolen.

De fall där arbetstagare har uteblivit vid förhandling inför arbetsdomstolen torde genomgående ha gällt mål om olovlig stridsåtgärd, i vilka enskilda arbetstagare har varken inställt sig personligen eller företrätts av organisation eller på annat sätt.

Dessa uppgifter torde visa att de mål där part uteblir från förhandling inför arbetsdomstolen regelmässigt är sådana, att man inte skall behöva befara missförstånd eller andra negativa konsekvenser av att tredskodom införs som påföljd för utevaron. Utevaro från förhandling förekommer mest i mål som inte har principiellt intresse och som inte på något väsentligt sätt skiljer sig från mål som kan handläggas vid tingsrätt och där avgöras genom tredskodom. I de mål som i främsta rummet har intresse utanför den enskilda tvisten, de egentliga kollektivavtalsmålen, är parterna i de flesta fall organiserade på ömse sidor. I de målen torde det oavsett hur påföljderna utformas enbart i rena undantagsfall förekomma att part uteblir från förhandling.

Regler i arbetstvistlagen om tredskodom som påföljd för parts utevaro synes lämpligen böra utformas på följande sätt.

Eftersom det kanske främsta syftet är att förenkla handläggningen och undvika att domstolen samlas till huvudförhandling med fullt antal ledamöter när part inte vill medverka till en sakligt riktig domstolsprövning och därför inte hörsammar kallelse till domstolen, bör tredskodom kunna meddelas vid parts utevaro från muntlig förberedelse. Liksom enligt allmänna rättegångsregler bör tredskodom kunna meddelas enbart efter yrkande av tillstädeskommen part. Däremot bör den parten inte ha rätt till tredskodom oavsett målets art.

Som redan har framgått meddelas enligt rättegångsbalken tresko-

dom efter en summarisk prövning av den tillstädeskomne partens talan (44 kap. 8 §). När tredskodom meddelas mot käranden skall käromålet ogillas, såvitt det inte har medgivits av svaranden eller det annars uppenbart framgår att käromålet är grundat. Tredskodom mot svaranden skall grundas på kärandens uppgifter om omständigheterna i målet, såvitt svaranden har fått del av uppgifterna och dessa inte strider mot allmänt kända förhållanden. Om den framställning som käranden gör inte innefattar laga skäl för hans talan eller om det annars uppenbart framgår att käromålet är ogrundat, skall det ogillas. I andra fall bifalles kärandens talan i tredskodomen.

Dessa regler torde i praktiken innebära att den tillstädeskomne parten regelmässigt får sin talan bifallen. När man överväger att införa tredskodom som utevaropåföljd även vid arbetsdomstolen måste man dock uppmärksamma den reservation som ligger i att kärandens talan inte skall bifallas om käranden inte har åberopat rättsligen hållbara skäl för den. Även de övriga reservationerna kan ha sitt intresse. Inför man efter förebild av de allmänna rättegångsreglerna en obetingad rätt för tillstädeskommen part till tredskodom när motparten uteblir från förberedelsesammanträde skulle följderna, om än i undantagsfall, kunna bli att domstolens ordförande tvangs att ensam ta ställning till svårbedömda rättsfrågor på det arbetsrättsliga fältet. Andra avgöranden skulle komma att få bygga på både en bedömning av de faktiska omständigheter som påståtts i målet och en analys av rättstillämpningsfrågor. I de fall part uteblir från förhandling i en kollektivavtalstvist skulle det även i ett tredskoförfarande kunna bli nödvändigt att göra åtminstone en allmän bedömning av framställda yrkandens förenlighet med ett åberopat kollektivavtals bestämmelser. Här kommer också in den komplikation som ligger i att en tillämpning av 5 kap. 1 § arbetsvistlagen, enligt vilken parterna i kollektivavtal som kan tänkas få betydelse i andra parter tvist skall få yttra sig innan tvisten avgörs, knappast kan på ett naturligt sätt passas in i ett tredskoförfarande (jfr SOU 1974: 8 s. 133).

Det är mot denna bakgrund tydligt att regler som ger den tillstädeskomne parten rätt till tredskodom när motparten uteblir kan te sig svåra att förena med synsättet bakom de regler som i övrigt gäller om domstolens sammansättning vid målens avgörande. Det kan visserligen sägas att tredskodom i huvudsak meddelas efter en formell prövning och att den därför inte skall tillmätas betydelse utanför det enskilda fallet. Till den del domen meddelas efter en prövning av huruvida laga skäl åberopats för framställda yrkanden, dvs. efter en rättslig prövning av den tillstädeskomne partens talan, är detta dock som nyss antytts inte helt riktigt. I tillspetsade fall är det inte uteslutet att en tredskodom skulle behöva grundas på ett ställningstagande till en svårbedömd arbetsrättslig fråga eller till en svår fråga om innebörden av ett kollek-

tivavtal. I mål av den arten, och framför allt i rena kollektivavtalstolkningsmål, bör därför tredskodom i princip inte förekomma. Tredskodomsinstitutet är för arbetsdomstolens del mer lämpat för mål där den tvist som kan föreligga mellan parterna gäller främst faktiska omständigheter eller när man har skäl att antaga att det inte är fråga om en tvist i egentlig mening utan i stället t. ex. om utverkande av betalning för en i realiteten ostridig fordran. I mål om arbetstagares deltagande i olovlig stridsåtgärd finns i regel nödvändig utredning tillgänglig, även om några enskilda svarande uteblir, och ett avgörande av sådana mål i sak bör därför vara det naturliga.

Det sätt som står till buds att åstadkomma en lämplig inriktning av ett tredskodomsförfarande hos arbetsdomstolen synes mot denna bakgrund vara att det läggs i domstolens hand att med ledning av synpunkter av det här redovisade slaget pröva om tredskodom bör komma i fråga. Blir svaret nekande bör i stället nuvarande regler i arbetstvistlagen tillämpas.

Ett särskilt problem erbjuder de mål i vilka part yrkar s. k. allmänt skadestånd för brott mot lag eller mot kollektivavtal. Sådana yrkanden är vanliga hos arbetsdomstolen. I anställningsskyddsmål och mål mot enskilda arbetsgivare om i och för sig förhållandevis klara brott mot kollektivavtal är sådana yrkanden regel. Samtidigt torde värdet av tredskodomsinstitutet vara särskilt stort just i sådana mål. Den tillämpning av rättegångsbalkens regler om tredskodom som ter sig riktigast när allmänt skadestånd yrkas synes vara att framställt krav godtas om det inte är uppenbart ogrundat. En bifallande tredskodom innebär då inte att domstolen har tagit ställning till skäligheten av yrkandena i vidare mån än att domstolen har funnit, att de yrkade beloppen inte är uppenbart för höga mot bakgrunden av domstolens praxis och de faktiska omständigheter som har påståtts av käranden och på vilka tredskodomen bygger. Är yrkande om allmänt skadestånd uppenbart för högt när det begärs tredskodom vid muntlig förberedelse, bör domstolens ordförande kunna antingen vägra att meddela tredskodom eller i tredskodomen sätta ned skadeståndsbeloppet. Det senare alternativet bör kunna tillämpas t. ex. i fall där det har yrkats allmänt skadestånd för brott mot regler i anställningsskyddslagen om förfarandet vid uppsägning eller avskedande och yrkandet klart överstiger de skadeståndsbelopp som vanligen tillämpas vid arbetsdomstolen för brott mot regler av det slaget.

Uteblir ena parten från huvudförhandling i tingsrätt har enligt de allmänna reglerna i rättegångsbalken den tillstådeskomne motparten rätt till tredskodom. Det skäl som talar för införande av tredskodom även i rättegången vid arbetsdomstolen, nämligen att man därigenom skulle kunna spara huvudförhandlingstid åt domstolen, kan inte med riktigt samma styrka åberopas till stöd för en motsvarande regel vid

huvudförhandling på domstolens område som när det gäller tredskodom vid muntlig förberedelse. Även när domstolen har samlats till huvudförhandling kan emellertid värdefull tid vinnas genom att domstolen får möjlighet att meddela tredskodom i stället för att företa målet till saklig prövning när part uteblir. Härtill kommer att det i åtskilliga mål även sakligt sett finns anledning att föredra tredskodom, med den möjlighet som då ges den uteblivne att söka återvinning, framför en slutlig prövning på ett ofullständigt material. En ytterligare synpunkt till förmån för tredskodomsinstitutet även vid huvudförhandling är att man därigenom skapar möjlighet för domstolen i dess fulla sammansättning att leda utvecklandet av domstolens praxis vid tillämpning av institutet. Domstolen kan i full sammansättning ta ställning till i vilka fall och under vilka omständigheter yrkanden om allmänt skadestånd skall anses vara så uppenbart för höga, att de inte bör bifallas i tredskodom, och även i övrigt utforma riktlinjer för när tredskodom bör komma i fråga och när domstolen i stället bör vägra att meddela sådan dom.

Mot bakgrund av det anförda föreslås att tredskodom införs som påföljd för utevaro vid förhandling för muntlig förberedelse eller huvudförhandling vid arbetsdomstolen. Detta synes böra ske på det sättet att reglerna om tredskodom i rättegångsbalken görs tillämpliga även i processen inför arbetsdomstolen som första domstol, med den reservationen att domstolen får rätt att pröva om tredskodom bör komma i fråga med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter i målet. Prövningen bör ske redan när kallelse till förhandling utsändes och vidare när yrkande om tredskodom framställs inför domstolens ordförande vid muntlig förberedelse respektive inför domstolen i dess helhet vid huvudförhandling. Vid prövningen i samband med förhandling bör domstolen kunna vägra tredskodom och då i stället tillämpa nu gällande regler i 4 kap. 9 och 11 §§ arbetstvistlagen. Men domstolen bör också kunna tillämpa tredskodomsinstitutet fullt ut och därmed även, när det i fall som det tidigare antydde befinnes lämpligt, meddela tredskodom som går den tillstädeskomne parten emot.

I samband med förberedelserna inför den förestående översynen av det allmänna rättegångsförfarandet har diskuterats möjligheterna att effektivisera den skriftliga handläggningsformen genom att rätten får befogenhet att knyta tredskodomsåtgärd till föreläggande att avge inlägga i målet (Ds Ju 1976: 8 s. 75). I diskussionen på denna punkt har särskilt framhållits behovet av en sådan reform i mål som handläggs enligt lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. Det synes inte lämpligt att för arbetsdomstolens del överväga denna fråga innan den hunnit utredas i ett vidare sammanhang. Liksom hittills bör därför tills vidare gälla att arbetsdomstolen får sätta ut målet till muntlig förberedelse när svaranden vid skriftligt förfarande underlåter att komma in med svaromål, om sådan muntlig förberedelse kan antas vara till

gagn för utredningen, och i annat fall kalla parterna till huvudförhandling.

I mål som handläggs av arbetsdomstolen som fullföljdsinstans tillämpas enligt 4 kap. 16 § arbetstvistlagen i stora drag samma regler på påföljd för parts utevaro från huvudförhandling som i hovrättsprocessen enligt rättegångsbalken (SOU 1974: 8 s. 214, prop. 1974: 77 s. 121, 191). Detta innebär i korthet att utebliven vadekärandes talan förfaller medan utevaro av svaranden inte hindrar att målet företas till förhandling och avgörande. Är vadesvarandens närvaro av betydelse för målets handläggning eller utredning kan det dock komma i fråga att målet på nytt sätts ut till huvudförhandling. I dessa regler finns inte skäl att göra ändring i detta sammanhang.

5.3 Måls avgörande utan huvudförhandling

Enligt 4 kap. 10 § arbetstvistlagen skall mål som arbetsdomstolen handlägger som första domstol avgöras efter huvudförhandling. Vid huvudförhandling är domstolen domför med sin större sammansättning, dvs. med fem, sex eller sju ledamöter (3 kap. 6 §). Beslut om avskrivning eller avvisande av mål och dom över yrkande som medgivits eller eftergivits får dock meddelas utan huvudförhandling. Domstolen kan också stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling (4 kap. 10 §). I sådana fall är domstolen domför med den mindre sammansättningen, ordföranden och en ledamot för vardera arbetsgiversidan och arbetstagsidan (3 kap. 7 §). Som närmare utvecklats i avsnitt 4 kan det finnas skäl att ändra dessa regler om domstolens sammansättning på det sättet att ordföranden ges rätt att träffa vissa hithörande avgöranden under förberedelsen.

Mål som fullföljs till arbetsdomstolen genom vad företas till avgörande utan huvudförhandling, om ej muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl föranleder annat (4 kap. 15 § arbetstvistlagen). Besvärsmål avgörs utan huvudförhandling. Domstolen är liksom annars när huvudförhandling inte hålles domför i den mindre sammansättningen enligt 3 kap. 7 § arbetstvistlagen. Om någon ledamot i den mindre sammansättningen anser att huvudförhandling bör hållas i vademål skall det ske. De långtgående möjligheterna för arbetsdomstolen att såsom fullföljdsinstans avgöra mål på handlingarna i en mindre sammansättning hänger samman med att man har velat så långt möjligt undvika att domstolen belastas med allt det arbete som en fullständig överprövning av alla fullföljda mål skulle kunna komma att innebära. Man har ansett sig kunna utan att sätta befogade rättssäkerhetshänsyn i fara låta domstolens prövning bli en prövning i sak men begränsad till det material som förebragts i underrätten, dvs. de skriftliga bevis och de protokollförda förhör som tagits upp där. Hänskjutande till huvudförhand-

ling har sagts böra ske om det vid arbetsdomstolens prövning av det skriftliga materialet framstår som tveksamt om den muntliga bevisningen har bedömts på ett riktigt sätt av underrätten eller om eljest avgörandet i arbetsdomstolen beror på vilken tilltro som bör sättas till viss bevisning när ändring kommer i fråga. Huvudförhandling har också sagts böra komma till stånd om ny muntlig bevisning åberopas i arbetsdomstolen och domstolen finner denna bevisning kunna tillåtas enligt vanliga regler för rättegången i högre rätt. Slutligen har hänskjutande till huvudförhandling sagts regelmässigt böra ske i fråga om tvister som rör större värden och tvister som är kollektivavtalsrättsligt färgade eller som annars är av sådan principiell karaktär att det är befogat med en prövning av domstolen i den sedvanliga sammansättningen (SOU 1974: 8 s. 94 f., 213; prop. 1974: 77 s. 97, 190). Med denna avvägning har man velat uppnå bl. a. att domstolen skall endast undantagsvis behöva i sin större sammansättning befatta sig med tvister av bagatellartad natur, samtidigt som den dock har möjlighet att pröva sådana tvister för vilka den genom sin speciella sakkunskap och erfarenhet är särskilt lämpad.

Vissa frågor under rättegången, bl. a. frågor om interimistiskt förordnande, kan enligt 3 kap. 7 § arbetstvistlagen prövas av domstolen i dess mindre sammansättning.

Sakprövning av mål på handlingarna förekommer sålunda för närvarande enbart i mål som fullföljts till arbetsdomstolen. Prövningen i sådana mål sker i domstolens mindre sammansättning enligt 3 kap. 7 § i lagen. Det föreligger dock inte något hinder mot att prövningen hänskjuts till domstolen i dess större sammansättning utan att för den skull målet företas till huvudförhandling.

Ett sätt att förenkla handläggningen och spara in förhandlingstid vore att bereda utrymme för avgörande i sak på handlingarna även av mål som behandlas av arbetsdomstolen som första domstol. Även om vissa arbetsrättsligt sett okomplicerade mål förs över till tingsrätt som första instans i enlighet med vad som har förordats i avsnitt 3 kommer det att finnas mål hos domstolen i vilka man utan egentlig olägenhet bör kunna avstå från muntlig handläggning. Hit kan höra t. ex. vissa sådana mål om disciplinpåföljd enligt 10 kap. 1 § lagen (1976: 600) om offentlig anställning som skall prövas av arbetsdomstolen. Ett annat exempel kan vara prövning av enbart preskriptionsfrågor i den mån domstolen behandlar dessa som en del av saken i målet. Även i andra fall kan det tänkas att muntlig handläggning framstår som onödig, t. ex. när de faktiska omständigheterna är ostridiga och målet rör enbart en eller flera rättsfrågor. Det kan alltså sättas i fråga om inte arbetstvistlagen med tanke på sådana mål bör tillföras en regel om prövning i sak utan huvudförhandling även när arbetsdomstolen är första domstol. En sådan regel skulle med de hittills gällande bestämmelserna i 3 kap.

7 § om domstolens sammansättning betyda, att prövningen fick göras av domstolen i dess mindre sammansättning med möjlighet att i mer komplicerade fall hänskjuta avgörandet till den större sammansättningen. En sådan avvägning av domförhållsreglerna ter sig lämplig även vid ett tillägg av det här ifrågasatta slaget till reglerna om handläggningsordningen.

Normalt bör det vara en förutsättning för skriftlig handläggning i här åsyftade fall att båda parterna önskar sådan handläggning och domstolen finner den lämplig. Med hänsyn till möjligheterna för part att missbruka en regel som obetingat kräver båda parter medgivande till skriftlig handläggning, bör det dock ligga i domstolens hand att i undantagsfall besluta om sådan handläggning även mot parts bestridande.

6 Sammanfattning

De senaste årens reformarbete på arbetsrättens område har medfört en markant ökning av måltillströmningen till arbetsdomstolen. Trots fortlöpande personalförstärkningar är arbetssituationen vid domstolen f. n. ansträngd. Och domstolens arbetsbörda kan väntas öka ytterligare, bl. a. som följd av lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Mot denna bakgrund konstateras i promemorian att särskilda åtgärder måste vidtas, om arbetsdomstolen i fortsättningen skall kunna fylla sin uppgift att snabbt slita uppkommande tvister på arbetsmarknaden. Promemorian innehåller förslag till vissa åtgärder som syftar till att minska arbetsdomstolens arbetsbörda, förenkla domstolens arbetsformer och i övrigt underlätta domstolens verksamhet.

Ett förslag går ut på att begränsa måltillströmningen till arbetsdomstolen, så att dess totala arbetsbörda minskar. Enligt detta förslag skall i princip endast organisationerna på arbetsmarknaden kunna väcka talan direkt i arbetsdomstolen. Om en sådan organisation inte vill föra talan för en medlems räkning, får medlemmen i första hand vända sig till tingsrätt med sin talan. Han kan alltså inte som f. n. få talan prövad direkt av arbetsdomstolen. Vidare föreslås att anspråk som framställs vid tingsrätt i form av ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande skall färdigbehandlas vid tingsrätten, även om anspråket visar sig vara tvistigt. Målet skall alltså inte som f. n. överlämnas till arbetsdomstolen när tvisten rör en organiserad arbetstagare. I båda fallen kan dock den som inte är nöjd med tingsrättens avgörande överklaga detta till arbetsdomstolen. Sammanlagt beräknas dessa förslag leda till att den nuvarande måltillströmningen till arbetsdomstolen minskar med ca 25 %.

Ett annat förslag innebär att arbetsdomstolen i fortsättningen skall kunna avgöra mera okomplicerade mål i en mindre sammansättning, bestående av ordförande, en arbetsgivarledamot och en arbetstagar-

ledamot. F. n. avgörs sådana mål normalt i en större sammansättning, i vilken bl. a. två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter ingår. Genom att färre ledamöter behöver tas i anspråk i dessa fall kan domstolens totala arbetskapacitet öka, samtidigt som tyngdpunkten i den dömande verksamheten kommer att ligga på de mål för vilka domstolen genom sin speciella sakkunskap och erfarenhet är särskilt lämpad.

Enligt ett tredje förslag skall arbetsdomstolen få möjlighet att meddela s. k. tredskodom mot part som uteblir från ett sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling. Det innebär att domen grundas på den närvarande partens uppgifter om omständigheterna i målet utan att domstolen behöver närmare pröva riktigheten av dessa uppgifter. Om den uteblivne parten anser att domen är oriktig kan han dock inom viss tid begära att målet prövas på nytt. Domstolen föreslås vidare få ökade möjligheter att avgöra mål på handlingarna, alltså utan att någon förhandling hålls i målet.

Förslagen avses träda i kraft den 1 juli 1977.

Bilaga

1 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrives i fråga om lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister

dels att 2 kap. 1 och 5—7 §§, 3 kap. 1—4 och 6—9 §§ samt 4 kap. 5 och 9—11 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 2 kap. 8 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 KAP.

1 §¹

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra tvist om kollektivavtal och annan arbetstvist, som avses i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet, samt arbetstvister i övrigt mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, å ena sidan, och arbetstagarorganisation eller medlem i sådan organisation, å andra sidan.

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

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

Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra

1. arbetstvist mellan arbetsgivare som har slutit kollektivavtal eller arbetsgivarorganisation som kändande och arbetstagarorganisation eller den som är eller, i tvist om kollektivavtal, har varit medlem i sådan organisation som svarande,

2. arbetstvist mellan arbetstagarorganisation som kändande och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation som svarande.

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

¹ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Har talan väckts vid tingsrätt av den som är eller, i tvist om kollektivavtal, har varit medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, skall organisationen beredas tillfälle att uppge om den vill föra denna talan vid arbetsdomstolen med stöd av 4 kap. 5 §. Förklarar organisationen att den vill det, skall målet överlämnas till arbetsdomstolen.

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

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

I fall som avses i första eller andra stycket skall talan anses väckt vid arbetsdomstolen, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

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

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

6 §

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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

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

7 §

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

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

8 §

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

3 KAP.

1 §²

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

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

Ledamot skall vara svensk medborgare och får ej vara omyndig eller i konkurstillstånd. Innan ledamot tar säte i arbetsdomstolen, skall han ha avlagt domared.

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.

2 §

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

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

² Senaste lydelse 1975: 1294.

Nuvarande lydelse

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

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

Föreslagen lydelse

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

3 §³

Av övriga tolv ledamöter utses
fyra efter förslag av Svenska
arbetsgivareföreningen,
en efter förslag av Svenska
kommunförbundet och Lands-
tingsförbundet,

en såsom representant för sta-
ten som arbetsgivare,
fyra efter förslag av Landsorga-
nisationen i Sverige,
två efter förslag av Tjänstemän-
nens centralorganisation.

Vad i första stycket sägs om utseende av ledamot äger motsvarande tillämpning på utseende av ersättare för sådan ledamot. Av ersättarna för de ledamöter som utses efter förslag av Tjänstemännens centralorga-
nisation skall dock två utses efter förslag av Centralorganisationen SACO/SR.

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

4 §

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

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

Av övriga tretton ledamöter ut-
ses

fyra efter förslag av Svenska
arbetsgivareföreningen,
en efter förslag av Svenska
kommunförbundet,

en efter förslag av Landstings-
förbundet,

en såsom representant för sta-
ten som arbetsgivare,
fyra efter förslag av Landsorga-
nisationen i Sverige,
två efter förslag av Tjänstemän-
nens centralorganisation.

Är ordförande hindrad att tjänstgöra, får vice ordförande inträda i ordförandes ställe. Vid huvudförhandling får ersättare för vice ordförande ej inträda i ordförandes ställe.

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

³ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

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

Föreslagen lydelse

6 §

Arbetsdomstolen sammanträder med ordförande samt högst sex och lägst fyra andra ledamöter. Av de ledamöter som avses i 2 § deltagar högst tre och lägst en. Av de ledamöter som avses i 3 § deltagar högst fyra och lägst två, lika många för vardera arbetsgiversidan och arbetstagarsidan.

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

Arbetsdomstolen är även domför med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgiversidan och arbetstagarsidan vid avgörande av mål som saknar mera allmänt intresse, vid avgörande av annat mål utan huvudförhandling och vid annan handläggning som ej sker vid huvudförhandling. Detta gäller dock ej, om någon av ledamöterna i denna sammansättning påkallar att målet eller viss fråga i målet skall prövas av domstolen i den sammansättning som avses i första stycket.

7 §

Arbetsdomstolen är domför med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgiversidan och arbetstagarsidan

vid måls avgörande utan huvudförhandling,

vid syn utom huvudförhandling, vid prövning av yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftgående dom eller beslut föreligger i målet,

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

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

Ordförande får ensam på arbetsdomstolens vägnar företaga förberedande åtgärd samt meddela beslut om avskrivning av mål.

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

1. pröva yrkande om kvarstad eller skingringsförbud,

2. meddela beslut om avvisande av mål, om saken är uppenbar,

3. meddela tredsdom,

4. meddela dom över yrkande som har medgivits eller eftergivits,

5. stadfästa förlikning.

Nuvarande lydelse

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

Föreslagen lydelse

8 §

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

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

9 §

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

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

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.

5 §⁴

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 kan arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation

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 kan arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som

⁴ Senaste lydelse 1976: 581.

Nuvarande lydelse

som avses i 6 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för medlem i organisationen. *Den som är eller har varit medlem i sådan organisation har rätt att själv väcka och utföra talan, om han visar att organisationen undandrager sig att tala på hans vägnar.* Vad som finns föreskrivet om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken 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. Organisation 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.

9 §

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

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

Uteblir båda parterna från sammanträde för muntlig förberedelse, skall målet avskrivas. Uteblir ena parten från sådant sammanträde, skall domstolen vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för må-

Föreslagen lydelse

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 bevisningen skall även gälla den för vilken organisationen för talan.

Vid muntlig förberedelse skall part föreläggas att komma tillstädes vid påföljd av att tredskodom eljest kan meddelas mot honom, om domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter i målet finner att sådan påföljd för utevaro bör kunna komma i fråga. Part och ställföreträdare för part skall 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 gäller vad som föreskrives i 44 kap. 1 och 2 §§ rättegångsbalken. Har vid ena partens utevaro ej meddelats föreläggande om tredskodom som

Nuvarande lydelse

lets utredning. I annat fall skall målet utsättas till huvudförhandling. Vad som nu sagts om utevaron från muntlig förberedelse äger motsvarande tillämpning, om svaranden vid skriftlig förberedelse underlåter att inkomma med svaromål.

Föreslagen lydelse

påföljd för utevaron eller finner domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet att yrkande om tredsdom ej bör bifallas, skall domstolen dock i stället vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för utredningen, eller utsätta målet till huvudförhandling. Vad som nu sagts om vidtagande av åtgärder för fortsatt förberedelse och om utsättande av mål till huvudförhandling äger motsvarande tillämpning, om svaranden vid skriftlig förberedelse underlåter att inkomma med svaromål.

10 §

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

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

Mål avgöres efter huvudförhandling. Domstolen får dock avskriva eller avvisa mål, meddela dom över yrkande, som medgivits eller eftergivits, samt stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling. Även i annat fall får mål företagas till avgörande utan huvudförhandling, om part begär det och domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter i målet finner det lämpligt; sådan handläggning får dock inte utan synnerliga skäl tillämpas mot parts bestridande.

11 §

Vid huvudförhandling skall part kallas att komma tillstådes vid påföljd att tredsdom eljest kan meddelas mot honom, om domstolen med hänsyn till tvistens art och övriga omständigheter i målet finner att sådan påföljd för utevaron bör kunna komma i fråga. I annat fall skall kallelsen innehålla erinran om att målet kan företagas till förhandling och avgörande utan hinder av partens utevaron.

Nuvarande lydelse

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. I fråga om mål som har inkommit till tingsrätt eller arbetsdomstolen före ikraftträdandet tillämpas dock alltjämt 2 kap. 1 och 5—7 §§ i sin äldre lydelse.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden

Häri genom föreskrives att 2 § lagen (1974: 372) om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden skall ha nedan angivna lydelse.

Föreslagen lydelse

Utsättes mål till fortsatt huvudförhandling får part även meddelas sådant föreläggande som anges i 43 kap. 11 § tredje stycket rättegångsbalken.

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

Uteblir båda parterna eller en av dem från sammanträde för huvudförhandling gäller vad som föreskrives i 44 kap. 1 §, 2 § första stycket och 4 § andra stycket rättegångsbalken. Har vid ena partens utevaro ej meddelats föreläggande om tredsdom som påföljd för utevaron eller finner domstolen med hänsyn till tvistens art eller andra omständigheter i målet att yrkande om tredsdom ej bör bifallas, skall domstolen på den tillstädeskomne partens yrkande i stället företaga målet till förhandling och avgörande. Framställles ej sådant yrkande skall målet avskrivast.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

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

Har ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande gjorts av den som är eller, i tvist om kollektivavtal, har varit medlem i arbetsgivar- eller arbetsstagarorganisation och hänskjutes målet såsom tvistigt till rättegång eller göres ansökan om återvinning enligt 35 § lagsökningslagen (1946: 808), skall organisationen beredas tillfälle att uppge om den vill föra borge-närens talan vid arbetsdomstolen med stöd av 4 kap. 5 § lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Förklarar organisationen att den vill det, skall målet överlämnas till arbetsdomstolen.

Talan får ej föras mot beslut om överlämnande. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig att pröva tvisten, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. I fråga om mål där ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande har gjorts före ikraftträdandet tillämpas dock alltså äldre bestämmelser.

3 Förslag till

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

Härigenom föreskrives att 16 kap. 1 § lagen (1976: 600) om offentlig anställning skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 KAP.

1 §

Mål om skadestånd enligt 3 kap. 6 § prövas av arbetsdomstolen och handlägges enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om rättegångskostnad i mål som rör disciplinansvar, avskedande, avstängning eller läkarundersökning enligt denna lag äger 41 § tredje stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977. Äldre bestämmelser gäller alltså i fråga om mål där talan har väckts före ikraftträdandet.

