

Motion till riksdagen 2024/25:42

av **Nima Gholam Ali Pour (SD)**

Enskilda löntagares och arbetsgivares rätt att väcka talan i Arbetsdomstolen

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska utreda att enskilda löntagare och arbetsgivare ska ha möjligheten att väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

Motivering

I Sverige är Arbetsdomstolen den specialdomstol som prövar arbetsrättsliga tvister. Domstolen är belägen i Stockholm och inrättades 1929. Ursprungligen var domstolens huvudsakliga uppgift att behandla tvister om tolkning och tillämpning av kollektivavtal. När nu gällande lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (hädanefter benämnd arbetstvistlagen), som reglerar Arbetsdomstolens verksamhet, tillkom 1974 utökades domstolens behörighet till att inte bara gälla tvister om kollektivavtal, och Arbetsdomstolen blev slutinstans för alla arbetsrättsliga tvister.

Genom arbetstvistlagen infördes ordningen att tvister rörande organiserade parter på arbetsmarknaden ska handläggas vid Arbetsdomstolen som första och enda domstol, medan tvister rörande oorganiserade parter först ska handläggas vid tingsrätt med möjlighet att överklaga till Arbetsdomstolen som andra och sista instans.

Processen hos Arbetsdomstolen skiljer sig åt beroende på vem tvisten gäller och vad frågan gäller. I vissa fall kan talan väckas direkt hos Arbetsdomstolen och då är domstolen första och enda domstolsinstans. För att en domstolstvist ska få föras direkt hos Arbetsdomstolen krävs som huvudregel att talan väcks av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal.

Arbetsdomstolen får enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte ta upp ett sådant mål till prövning om inte parterna dessförinnan fört förhandlingar. Mål som prövas av Arbetsdomstolen som första domstol ska gälla antingen

- en tvist om ett kollektivavtal.
- en tvist som avses i lagen om medbestämmande i arbetslivet (exempelvis föreningsrättskränkning eller tvist om förhandlingsskyldighet).
- en annan arbetstvist (exempelvis om uppsägning, lönefordran eller diskriminering) mellan parter där parterna är bundna av kollektivavtal eller rör en arbetstagare som arbetar på en arbetsplats där kollektivavtal gäller. En enskild arbetstagare eller arbetsgivare som inte slutit kollektivavtal får alltså inte väcka talan direkt hos Arbetsdomstolen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) får i vissa fall, gällande diskriminering enligt diskrimineringslagen, också väcka talan direkt i Arbetsdomstolen. Talan i diskrimineringsärenden får också i vissa fall väckas av en förening.

I de fall talan inte kan väckas direkt i Arbetsdomstolen måste talan väckas vid en tingsrätt. Så är fallet om en enskild arbetstagare som inte är medlem i eller har stöd av någon facklig organisation vill väcka talan mot sin arbetsgivare eller tidigare arbetsgivare. Detsamma gäller normalt även en arbetsgivare som inte har stöd av en arbetsgivarorganisation. Tingsrättens avgörande i ett sådant mål kan överklagas till Arbetsdomstolen. För prövning hos Arbetsdomstolen krävs då att domstolen meddelar prövningstillstånd.

Med andra ord så måste både löntagare och arbetsgivare vara organiserade för att väcka talan i Arbetsdomstolen som första instans. Om löntagaren eller arbetsgivaren inte är organiserad så förnekas man att väcka talan och måste då väcka talan i tingsrätten, som inte är specialiserad på arbetsrättsliga frågor. Konsekvensen av detta blir att enskilda löntagare och enskilda arbetsgivare hamnar i ett mindre gynnsamt rättsligt läge.

I många andra europeiska länder, bland annat Frankrike, Belgien, Luxemburg, Schweiz, Spanien och Storbritannien, finns det arbetsdomstolar där enskilda löntagare och arbetsgivare kan väcka talan utan att vara medlem i eller ha stöd av någon av arbetsmarknadens parter. Sättet som den svenska arbetsdomstolen fungerar där endast arbetsmarknadens parter kan väcka talan är rätt unikt och utgår ifrån en arbetsmarknad där alla är organiserade, vilket inte är fallet idag.

Dessutom försvåras omständigheterna av att fackliga organisationer äger delar av eller hela företaget och i vissa fall är arbetsgivare medan de representerar löntagare. Det är inte självklart att löntagaren kan få en fullgod representation i en arbetsrättslig tvist om löntagaren arbetar för ett företag där en facklig organisation är ägare eller delägare. I det fallet kan löntagaren lida av rättsförfång på grund av att han/hon inte kan väcka talan som enskild löntagare i Arbetsdomstolen.

Med andra ord kan det uppstå olika situationer där arbetstagarorganisationen inte på ett fullgott sätt kan representera arbetstagen. Att många fackliga organisationer i Sverige har politiska anknytningar och är antagonistiska mot olika politiska partier skapar också förutsättningar för situationer där facket inte kan vara en representant för den enskilda löntagaren, om löntagaren skulle sympatisera med ett av de partier som den fackliga organisationen pekat ut som en politisk motståndare. Liknande situationer kan självklart av diverse skäl uppstå för arbetsgivaren och arbetsgivarorganisationerna.

Det som behövs då är en möjlighet att göra avsteg från regeln om att enskilda löntagare och arbetsgivare inte kan väcka talan i Arbetsdomstolen. Även om normen då skulle vara att det är arbetsmarknadens parter som väcker talan i Arbetsdomstolen så kan enskilda löntagare och arbetsgivare om omständigheterna kräver det väcka talan vid Arbetsdomstolen. Med tanke på hur samhället ser ut idag där fackliga organisationer

både har politiska lojaliteter gentemot partier med socialistiska profiler och äger rätt många företag och agerar som arbetsgivare, behöver enskilda löntagare kunna väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl. Samma rättighet borde finnas för enskilda arbetsgivare.

Nima Gholam Ali Pour (SD)