



Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

Betänkandet Rekrytering av framtidens domare (SOU 2017:85)

Utredningens övergripande uppdrag har varit att se över rekryteringen av ordinarie domare i syfte att säkerställa att alla domstolar i hela landet även i framtiden kan rekrytera domare som tillhör de allra skickligaste och för yrket mest lämpade juristerna. Tingsrätten har, utifrån de utgångspunkter som domstolen har att beakta, följande synpunkter på betänkandet.

Inledning och övergripande synpunkter

För att domstolarna ska ha möjlighet att attrahera duktiga jurister även i framtiden behöver en domstol vara en modern arbetsplats med goda arbetsvillkor, där anställda har möjlighet att kombinera arbetet med livet i övrigt.

Utredningen har i sin kartläggning av rekryteringsläget konstaterat att det är för få sökande till utlysta domaranställningar. Det saknas emellertid en analys av varför det är så få sökande och vad som gör domaryrket attraktivt. Det hade exempelvis varit önskvärt med en analys av betydelsen av arbetsförhållanden samt möjlighet till karriärvägar inom domaryrket och löneutveckling. Det saknas vidare en analys av vilka personer man vill rekrytera till domstolarna. Utredningen anger att de skickligaste och mest lämpade ska rekryteras, men vilka som utgör dessa personer och vilka egenskaper dessa personer i praktiken bör besitta har inte närmare analyserats. Detta bidrar ytterligare till svårigheter att bedöma hur man ska få de skickligaste och mest lämpade juristerna att just söka sig till domstol och sedan stanna kvar i sin anställning. Det hade även varit önskvärt med en analys av varför många av de som genomgått notariemeritering inte söker sig vidare till domarutbildningen. Utredningen gör vidare ett antagande om att fler sökande ”typiskt sett” ger bättre förutsättningar för att kunna tillsätta en

anställning bland de skickligaste och för yrket mest lämpade juristerna. Vid avsaknad av en analys kring vem man vill rekrytera och vad som gör domaryrket attraktivt framstår ett sådant antagande som något problematiskt.

Åtgärder beträffande den särskilda domarutbildningen

Det saknas djupare överväganden kring hur många platser som domarutbildningen bör utökas med. Tingsrätten ställer sig dock positiv till en utökning av den särskilda domarutbildningen och tror att detta kan bidra till en ökad flexibilitet, där organisationen lättare kan hantera exempelvis föräldraledigheter och tjänstledigheter. Detta skulle i sin tur även kunna bidra till att attraktiviteten i anställningen ökar. Tingsrätten vill även här framhålla att det är av stor vikt att domstolarna kan erbjuda en modern arbetsplats med goda arbetsvillkor.

Tingsrätten anser att nyttan av fler fiskaler vid underrätt vida skulle överväga det arbete som ytterligare handledarskap innebär. Det finns dock en viss risk att en utökning av domarutbildningen bidrar till lägre antagningskrav, vilket i sin tur skulle kunna innebära ett utökat handledaransvar.

Tingsrätten ser positivt på en ökad förutsebarhet om anställningsort anges för fiskaler som antas till domarutbildningen och tror att detta kan bidra till att öka attraktiviteten i anställningen. Det kan dock ifrågasättas om ett tidigt besked om anställningsort är praktiskt möjligt vid de mindre hovrätterna. En utökning av antalet platser på domarutbildningen löser möjligen den problematiken.

Tingsrätten ser positivt på gemensamma och transparenta riktlinjer för rekrytering av fiskaler vid överrätterna. Utredningen ger dock inga konkreta förslag i den delen. Det hade även varit önskvärt med ett förtydligande av de krav som ska ställas i fråga om sökandenas skicklighet och lämplighet samt med en analys kring införande av tester i rekryteringsförfarandet. Utifrån ett jävsperspektiv ifrågasätter tingsrätten starkt lämpligheten av att en lagman från en underrätt ska delta i beredningen i överrättens antagning av fiskaler. Tingsrätten anser att en gemensam, enhetlig och transparant antagning av fiskaler gemensam för landets samtliga hovrätter och kammarrätter snarast vore att föredra.

För att täcka kostnaderna för en utökad domarutbildning presenterar utredningen en lösning som innebär att fiskaler i viss mån ska ersätta beredningsjurister och föredraganden. Det saknas en analys av effekterna av en sådan lösning. Med en sådan lösning riskerar man att minska attraktionskraften i domarutbildningen och reducerar samtidigt en yrkeskategori som är av stor vikt för domstolarna och för renodlingen av domarrollen. En reform som syftar till att säkerställa kvalitet i domstolarnas rekrytering av domare måste få kosta pengar.

Möjlighet för assessorer att meritera sig i underrätt

Tingsrätten ser positivt på förslaget och anser att det kan antas öka chanserna till att färdigutbildade assessorer arbetar kvar i domstol i stället för att söka sig till andra tjänster. Därmed skulle man även öka chanserna till att färdiga assessorer stannar kvar och skapar sig en förankring på orten. Det föreligger vissa osäkerheter kring vilket meritvärde tjänstgöring i underrätt kommer att ges. Tingsrätten vill dock understryka att det för arbetet i underrätt är mycket värdefullt med domarerfarenhet. Det hade även varit önskvärt om utredningen ytterligare hade belyst möjligheterna att meritera sig utanför storstäderna, exempelvis genom distansarbete.

Adjungerade råd - domarmeritering

Utredningen har inte presenterat någon utvärdering av verksamheten med extern adjunktion. Det hade varit önskvärt som bedömningsunderlag för förslaget om domarmeritering. Tingsrätten anser att förslaget om domarmeritering i grunden är bra. Tingsrätten anser dock att den föreslagna tjänstgöringstiden som väl kort. Förmågan att klara av arbetet i underrätt kommer att bli mycket personberoende och det finns en risk att handledarinsatserna, i vissa fall, blir omfattande. Ett stort ansvar kommer att ligga på överrätterna gällande rekryteringen. För underrätternas del kommer det även att krävas en hel del överväganden kring vilka mål som kan handläggas av de adjungerade råden och på mindre domstolar finns risk för problem med målfördelningen när jäv ska undvikas. Utredningen har vidare inte presenterat någon modell för lönesättning av de adjungerade råden, en fråga som tingsrätten tror kommer få betydelse för vilka personer som söker tjänsterna.

Ett aktivt rekryteringsförfarande - Domarnämndens roll

I utredningen saknas en analys av hur Domarnämnden på ett mer objektivt sätt ska avgöra sökandenas skicklighet. Det saknas i dagsläget transparens i förfarandet kring tillsättningen av Domarnämndens ledamöter. Det framstår inte som en bra ordning att nämndens ledamöter tillsammans med domstolscheferna ska bedriva rekryteringsarbete. Utredningen har inte närmare analyserat dessa frågor liksom frågan om det är självklart Domstolsverket ska vara representerat i vissa tillsättningsärenden och frågan om de fackliga organisationernas medverkan i tillsättningsprocessen.

Sekretess i rekryteringsförfarandet

Den sekretessreglering som föreslås ska gälla under en mycket begränsad tid i ansökningsförfarandet. Tingsrätten har därför inte något i sak att invända mot det förslaget.

Lagreglering av icke ordinarie domare

Förslaget är inte tillräckligt motiverat och följderna av den föreslagna regleringen är inte tillräckligt analyserade. Detta förslag avstryks därför.

Detta yttrande har beslutats av lagmannen Robert Schött efter föredragning i plenum av tingsfiskalen Marlene Frånberg.

Robert Schött

Marlene Frånberg