

Justitiedepartementet  
Enheten för processrätt och  
domsolsfrågor

## **Rekrytering av framtidens domare – SOU 2017:85 – ert diarienummer Ju2017/08641/DOM**

---

Förvaltningsrätten har beretts tillfälle att komma in med synpunkter på rubricerat betänkande och vill med anledning därav framföra följande.

### **Sammanfattning**

Förvaltningsrätten instämmer i utredningens analys att det är mycket viktigt att behovet av att kunna rekrytera de skickligaste och för yrket mest lämpade juristerna säkerställs även i framtiden och att det därför behövs fler skickliga jurister med olika bakgrund som söker ordinarie domaranställningar.

Förvaltningsrätten bedömer att de förslag som lagts fram i utredningen kan bidra positivt till att fler söker ordinarie domaranställningar och tillstyrker därmed i huvudsak samtliga förslag. Enligt förvaltningsrättens mening finns dock områden som berörs i utredningen där närmare analys och överväganden krävs. Förvaltningsrätten behandlar dessa områden nedan.

### **Adjungerat råd – domarmeritering för kvalificerade och erfarna jurister (Avsnitt 11)**

Förvaltningsrätten instämmer i utredningens analys att det finns ett behov av att kunna attrahera kvalificerade och erfarna jurister med olika yrkesbakgrund till ordinarie domartjänster. Vidare instämmer förvaltningsrätten i att utredningens förslag med adjungerade råd kan vara ett sätt att främja denna utveckling. Förvaltningsrätten ser positivt på att det genom förslaget införs en möjlighet att adjungera även i underrätt då detta både ger ett bredare referensunderlag vid rekrytering och kan underlätta för domstolar på mindre orter att knyta fler skickliga och lämpliga jurister till sig.

Förvaltningsrätten ställer sig dock tveksam till om utredningens förslag med adjungerade råd är tillräckligt attraktivt för att locka de inom sitt område skickligaste och lämpligaste juristerna. De begränsade möjligheter som finns för de adjungerade råden att arbeta med sitt specialistområde anser förvaltningsrätten kan avhålla

skickliga jurister från att söka sig till denna anställningsform. Det kan också finnas svårigheter i domkretsar med stora geografiska avstånd att inom loppet av ett års tid ha två placeringsorter. För att det ska ses som mer attraktivt att söka tjänst som adjungerat råd för skickliga jurister som redan är etablerade på en underrättsort bör samråd med underrätterna ske redan innan anställning. Det bör redan vid rekryteringen gå att utlova en placering vid underrätten på hemorten.

### Den särskilda domarutbildningen (Avsnitt 13)

Förvaltningsrätten ställer sig positiv till utredningens förslag att fler ska kunna genomgå den särskilda domarutbildningen och att ytterligare platser på utbildningen införs. Det är dock viktigt att kvalitén på den särskilda domarutbildningen vidhålls och att den fortsatt ses som attraktiv för skickliga och lämpliga jurister att genomgå. En betänklighet som bör lyftas fram i samband med detta är att en stor utökning av antalet platser kan medföra att platserna blir mindre attraktiva. Särskilt under tider när arbetsmarknaden är bra för jurister kan det vara risk att kompetenskraven måste sänkas om platserna är alltför många. Förvaltningsrätten anser att det kan vara positivt att i ett inledande skede ha en succesiv utökning av platserna istället för att direkt utöka utbildningen med 50 platser per år.

För att attrahera skickliga och för yrket lämpliga sökande till den särskilda domarutbildningen är det viktigt att domstolarna framstår som en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningsrätten bedömer att domstolarna som ett led i detta behöver bli mer flexibla och att det även öppnas för fler individuella lösningar.

Förvaltningsrätten ställer sig mycket positiv till utredningens förslag att en förutsebarhet kring utbildningsort även för underrätt införs och instämmer i att detta kommer bidra till att öka domarbanans attraktionskraft. Det är dock viktigt att även se till andra faktorer som kan tänkas avhålla lämpliga sökande. Förvaltningsrätten anser att en av dessa faktorer är dagens begränsade möjligheter till distansarbete. En utökad möjlighet till arbete på distans skulle underlätta för sökande som önskar kombinera karriär med familjeliv eller som önskar genomgå domarutbildningen på en mindre ort med längre avstånd mellan underrätt och överrätt.

Ytterligare en faktor som kan bidra till att attrahera fler lämpliga sökanden är om möjligheten att byta domstolslag även under domarutbildningen underlättas, förslagsvis genom att överrätterna koordinerar detta.

#### *Särskilt om urvalsförfarande*

Förvaltningsrätten instämmer i utredningens bedömning att det är önskvärt att överrätterna arbetar fram och inför gemensamma riktlinjer för antagningen till den särskilda domarutbildningen. Detta får antas medföra en mer rättvis och förutsebar bedömning av vilka som antas.

Avseende urvalstester i samband med denna rekrytering anser förvaltningsrätten dock att detta generellt inte bör införas. Det bör vara tillräckligt med genomgången notarietjänstgöring, referenstagning och den intervju som överrätten genomför för att bedöma en sökandes lämplighet för att antas som fiskal. Att de sökande uppfyller behörighetskraven för att antas till den särskilda domarutbildningen bör framgå redan

av detta underlag och för att testerna då ska fylla någon egentlig funktion skulle krävas att de är mer omfattande och djuplodande. Ett sådant testningsförfarande medför enligt förvaltningsrättens mening omotiverade kostnader i samband med denna antagning. Detta även mot den bakgrund att det i utredningen inte framkommit något som tyder på att det i nuläget finns problem att utifrån befintligt underlag bedöma vilka som är lämpliga att anta till den särskilda domarutbildningen.

Urvalstester bör därför inte generellt införas utan endast finnas som en valbar möjlighet då ytterligare underlag bedöms nödvändigt för bedömningen. Mot samma bakgrund framstår det enligt förvaltningsrätten överflödigt att en lagman från underrätt ska delta i samband med antagningsförfarandet.

### **Fler möjligheter för assessorer att arbeta i underrätt (Avsnitt 14)**

Förvaltningsrätten ställer sig mycket positiv till att möjligheterna för meritering i underrätt för assessorer införs. Särskilt för de som önskar bosätta sig och genomgå meritering på orter utanför storstadsområdena kan ett sådant förslag bidra till att det blir mer attraktivt att genomgå den särskilda domarutbildningen.

Förvaltningsrätten ställer sig dock frågande till att förordnandet bör begränsas till maximalt två år. En individuell bedömning bör istället kunna göras i varje enskilt fall och möjlighet bör finnas till längre förordnanden i de fall det anses lämpligt utifrån underrättens behov och den sökandes intresse och personliga lämplighet.

Behovet av att kunna förstärka domarstyrkan finns även i överrätt och förvaltningsrätten anser därför att ett mer positivt förhållningssätt till att assessorer i utökad omfattning arbetar kvar och meriterar sig i överrätt bör anläggas. Att meritering i överrätt under en tidsbegränsad period i större utsträckning uppmuntras kan även antas medföra en ökad känsla av anställningstrygghet för assessorerna vilket i sig kan bidra till att utbildningens attraktivitet ökar.

### **Ett aktivt rekryteringsförfarande (Avsnitt 17)**

Som ett led i ett aktivt rekryteringsförfarande har utredningen tagit upp förfarandet med urvalstester vid rekrytering av ordinarie domare. Förvaltningsrätten bedömer att urvalstester i detta sammanhang skulle kunna bidra positivt vid rekryteringen men att frågan lämpligen bör analyseras vidare. En förutsättning för att införa denna typ av tester är vidare att de inte tillmäts alltför stor tyngd vid rekryteringen utan endast ses som ett komplement till övrigt bedömningsunderlag. Vilken typ av urvalstester som används bör också noggrant undersökas för att säkerställa att de är jämställda och neutrala i sin utformning.

I övrigt bedömer förvaltningsrätten att utredningens förslag i denna del är genomtänkta och skulle främja rekryteringsförfarandet. Förvaltningsrätten vill även särskilt framhålla att vad utredningen framfört om att domarnämnden ska informera om sina förslag genom förslagslistor utan motivering är en mycket god idé.

### Offentligheten i rekryteringsförfarandet (Avsnitt 18)

Utifrån en avvägning mellan önskemålet att attrahera fler lämpliga sökanden samtidigt som allmänhetens intresse av insyn i rekryteringsförfarandet beaktas anser förvaltningsrätten att det ändå framstår som skäligt att införa en begränsad sekretessreglering i samband med rekryteringsförfarandet. En sekretessreglering i enlighet med utredningens förslag bör ge en positiv effekt gällande de sökande som med anledning av ansökans offentlighet tidigare avhållit sig från att söka en ordinarie domartjänst. Samtidigt kan en sådan utformning av sekretessreglering inte anses gå utöver vad som är rimligt för att tillgodose allmänhetens intresse av insyn i rekryteringsförfarandet.

Förvaltningsrätten anser, som utredningen konstaterat, att det inte kan anses föreligga något tydligt allmänintresse av att veta vilka som sökt en ordinarie domaranställning för att sedan dra tillbaka sin ansökan innan själva rekryteringsförfarandet påbörjats. Förvaltningsrätten tillstyrker därmed utredningens förslag kring att en tidsmässigt avgränsad sekretess införs.

### Domstolarna är en del av arbetsmarknaden för jurister (Avsnitt 8)

För att kunna rekrytera, och även behålla, de för yrket skickligaste och bäst lämpade juristerna är det enligt förvaltningsrättens uppfattning mycket viktigt med ett fortsatt arbete med att göra domstolarna till en attraktiv arbetsplats. I detta arbete bör även marknadsföring av domstolarna som en attraktiv arbetsplats ske i mycket större utsträckning än idag. En sådan marknadsföring bör påbörjas redan under juristutbildningen eftersom de skickligaste juristerna annars riskerar att fångas upp av andra arbetsgivare.

Vidare anser förvaltningsrätten att det i arbetet med att domstolarna ska utgöra en attraktiv arbetsplats bör belysas frågor som t.ex. karriärvägar, flexibilitet, arbetsbörda, tekniska hjälpmedel, lön etc.

I dagsläget saknas i princip karriärvägar för domare som inte önskar en anställning som innefattar chefskap, särskilt på de mindre domstolarna. Vidare måste lönen, även om den inte är avgörande för yrkets attraktivitet, i vart fall spegla att det är de för yrket skickligaste och bäst lämpade juristerna som anställs. Förvaltningsrätten anser också att tekniska hjälpmedel skulle kunna utnyttjas i betydligt större utsträckning än idag för t.ex. distansarbete och för att utöka flexibiliteten i yrket.

Med dessa synpunkter överlämnas svaren.

Björn Johansson

Detta svar har beslutats av lagmannen Björn Johansson, rådmännen Karin Granholm och Lena Bergsdorf (referent), tf. rådmannen Carolin Persson Munther samt förvaltningsrättsfiskalerna Anna Almqvist (referent) och Josefine Lloyd.

(Remissvaret skickas endast via e-post.)