

Regeringskansliet
Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

Yttrande över betänkandet Rekrytering av framtidens domare, SOU 2017:85

(Dnr Ju2017/08641/DOM)

Förvaltningsrätten har anmodats yttra sig över betänkandet. Utredningen belyser många frågor som är väl värda att beakta i syfte att skapa bättre förutsättningar för rekryteringen av domare. I det följande ger förvaltningsrätten några synpunkter på utredningens förslag och bedömningar.

Adjungerade råd

Utredningens föreslår en ny möjlighet till meritering för kvalificerade och erfarna jurister genom en tidsbegränsad domaranställning som bör innefatta sex månader i överrätt följt av ytterligare sex månader i underrätt. Detta kan i allt väsentligt tillstyrkas. Sex månader i underrätt bör dock ingå undantagslöst eftersom det är angeläget att erfarenhet av både överrätt och underrätt säkerställs, oavsett var personen i fråga hamnar i en eventuell framtida domarkarriär.

I sammanhanget finns anledning att fundera över om inte adjunktion i överrätt under några månader bör ses som en självklar del i introduktionen för den som tillträder som ordinarie domare i underrätt utan att tidigare ha genomgått någon särskild domarutbildning.

Den särskilda domarutbildningen

Utredningen gör bedömningen att antalet jurister med särskild domarutbildning behöver öka. Det är inte svårt att instämma i den bedömningen. Det är rimligt att domarutbildningen bör omfatta ett större antal individer än vad som räknemässigt korresponderar mot det framtida behovet av ordinarie domare. Avhopp från karriären förekommer och samhällsnyttan av att domarutbildade sprids i samhället bör inte underskattas.

Domstolarna har, som utredningen också anser, kapacitet att utbilda fler skickliga jurister från fiskal till färdig assessor jämfört med idag.

Sett till erfarenheterna vid denna domstol finns det utrymme att ge fler fiskaler meningsfullt och utvecklande arbete samt handledning för fler fiskaler än den idag planerade bemanningen. Samtidigt visar dessutom domstolens erfarenheter från de senaste åren att det snarast är så att vi nästan regelmässigt har vakanta fiskalsplatser till följd av ledigheter och avhopp samt överrättens brist på fiskaler färdiga att skickas ut. Det innebär att domstolen inte får chans att bidra ens med hittills tänkta utbildningsinsatser för fiskaler. Med en större antagning som med god marginal tar höjd för bortfallet av fiskaler säkras domstolens förmåga att verksamt bidra till den särskilda domarutbildningen.

Inriktning mot särskilda rättsområden och måltyper

Utredningen gör bedömningen att det i syfte att öka domarutbildningens attraktivitet bör finnas möjlighet att erbjuda inriktning mot ett särskilt rättsområde. Av övervägandena framgår att det bl.a. skulle kunna vara fråga om exempelvis skattemål. Förvaltningsrätten anser att sådana idéer om att öka möjligheterna till specialinriktning under själva domarutbildningen inte framstår som särskilt välbetänkta. Dels förstärker det förväntningarna hos den enskilde vad gäller den fortsatta karriärinriktningen, dels kan det skapa oönskade inskränkningar för övriga med en mer generell profil.

Antagning till den särskilda domarutbildningen bör ske i samråd med underrätt

Tanken att en underrättslagman ska delta i överrätternas beredning av antagningsärenden framstår som tilltalande. I sammanhanget bör emellertid, särskilt vad gäller förvaltningsdomstolarna, beaktas att det är fråga om få underrätter i varje kammarrättsområde och att därmed en förhållandevis stor andel av kandidaterna vid ett antagningstillfälle kan tänkas komma från underrättsrepresentantens egen domstol.

Bättre möjligheter för assessorer att tjänstgöra i underrätt

Utredningens förslag om att förbättra möjligheterna för assessorer att tjänstgöra i underrätt är bra. Det finns till följd av den stora rörligheten på domarbanan ett påtagligt intresse av god tillgång på assessorer för att tillgodose underrätternas behov av domarkraft när de drabbas av vakanser till följd av flyktande domare eller långtidslediga dito, liksom brist på tillräckligt erfarna sökande till utlysta rådstjänster.

Det är naturligtvis även en fördel för en assessorns erfarenhetsuppbyggnad om möjlighet ges till sådan tjänstgöring i upp till två år. För att främja tillgången på assessorer med allsidig erfarenhet är det också angeläget att stimulera till övergångar mellan domstolsslagen under en sådan tid.

Det är dock tveksamt om tjänstgöringen ska innefatta individuella planer och tillgång till handledare för dessa assessorer. En sådan ordning skapar intryck av en förlängd domarutbildning och därmed i förlängningen oklarheter angående den särskilda domarutbildningens och assessorsförordnandets värde.

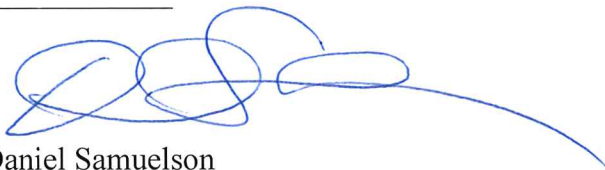
Domarnämnden ska arbeta aktivt och långsiktigt för att främja rekryteringen

Det är naturligt att Domarnämnden aktivt allmänt informerar om tjänster som finns tillgängliga. Det utredningen tar upp om att främja rekryteringen genom att ledamöterna skulle främja rekrytering genom att bidra med sin kännedom om skickliga jurister och genom kontakter med jurister verka för fler sökande framstår däremot inte som en självklar uppgift för nämnden eller dess ledamöter. Den typen av mer selektiva aktiviteter inom ramen för nämndens och dess ledamöters uppdrag kan riskera att undergräva förtroendet för nämndens prövning av sökande till domartjänster. Det bör snarare ankomma på andra aktörer att hitta och uppmuntra kandidater.

Sekretess i rekryteringsförfarandet

Behovet av sekretess i rekryteringsförfarandet framstår inte som särskilt starkt. Om det ändå ska förekomma sekretess är dock utredningens förslag om tidsmässigt avgränsad sekretess väl avvägt.

I sammanhanget kan konstateras att det om Domarnämnden, så som utredningen är inne på, skulle bli mer aktiv i sökandet efter lämpliga kandidater, är det särskilt angeläget att öppenhet råder i så stor utsträckning som möjligt.



Daniel Samuelson

lagman

Inför avgivandet av detta yttrande har samråd skett med samtliga domare vid domstolen.