



Justitiedepartementet  
Enheten för processrätt och domstolsfrågor  
Anna Fridh Welin  
103 33 Stockholm

E-post: [ju.registrator@regeringskansliet.se](mailto:ju.registrator@regeringskansliet.se)

## Betänkandet Rekrytering av framtidens domare (SOU 2017:85)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerat betänkande. Verkets utgångspunkt är ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv och yttrandet begränsas till de frågor som berör staten som arbetsgivare.

Arbetsgivarverket vill inledningsvis klargöra att verket står bakom utredningens ståndpunkt att rekryteringen av framtidens domare måste utformas så att det finns många olika sätt att meritera sig för anställning som ordinarie domare.

Synpunkterna nedan följer dispositionen i betänkandet.

### 10 Allmänna utgångspunkter för en reform

Arbetsgivarverket ställer sig bakom de av utredningen formulerade utgångspunkterna. Verket vill betona att det ska finnas så få hinder som möjligt för intresserade jurister att söka sig till domaryrket vilket ska bidra till att skapa en så bred rekryteringsbas som möjligt. Verket vill vidare betona att domstolarna måste vara attraktiva arbetsgivare för jurister i alla olika skeden av karriären. Det är av stor vikt att en samordnad, enhetlig och tydlig information om vad domaryrket innebär finns tillgänglig.

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

Arbetsgivarverket ser positivt på förslaget till ny form av domarmeritering för kvalificerade och erfarna jurister då det bidrar till att skapa en bredare rekryteringsbas för ordinarie domare. Verket stödjer förslaget om ett nytt och samordnat system med centrala och individuella utbildningsplaner och aktivt handledarskap.

Verket instämmer i att jävsfrågan blir mindre problematisk om utbildningsplanen för den aktuella juristen är inriktad mot andra områden än dem som hen har erfarenhet från och att hen inte används som specialist.

### **12 Extern adjunktion**

Arbetsgivarverket instämmer i förslaget att extern adjunktion ska vara kvar.

Verket vill samtidigt betona behovet av ett enhetligt och samordnat förfarande vid rekrytering samt gemensamma enhetliga kriterier och synsätt vid bedömning.

### **13 Den särskilda domarutbildningen**

Verket tillstyrker förslaget och delar bedömningen om behovet av en gemensam information om lediga fiskalsanställningar, dessas villkor, innehåll och ort. Det är även av vikt med enhetliga, gemensamma regler och kriterier i varje steg av rekryteringsförfarandet.

### **17 Ett aktivt rekryteringsförfarande**

Arbetsgivarverket framhåller följande.

#### **17.3**

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning att kriterierna för bedömningen av sökandens skicklighet behöver utformas så att de stämmer överens med nya krav som uppstår i takt med att domares arbetsuppgifter förändras. Det är också av vikt att förmågor utöver det rena yrkeskunnandet lyfts fram i rekryteringarna av ordinarie domare, såsom samarbetsförmåga, förmåga att handleda och vägleda andra.

#### **17.4.2**

Arbetsgivarverket vill betona vikten av muntliga referenser i anställningsärenden och förordar därför att det alltid inhämtas sådana kompletterande referenser i alla utnämningsärenden. Det ger möjlighet att följa upp intryck och frågeställningar från intervjun samt ger ett fylligare underlag än skrivna referenser som ofta blir schabloniserade och standardiserade.

**17.4.3**

Arbetsgivarverket delar inte utredningens bedömning i denna del och anser inte att det finns behov av att i lag reglera att Domarnämnden ska inhämta yttrande från berörd domstolschef vid utnämning av ordinarie domare. Frågan är av administrativ art och regleras, om behov finns, lämpligen i förordning, exempelvis i instruktionen för Domarnämnden.

**17.4.4**

Arbetsgivarverket anser att alla tillgängliga verktyg, inklusive urvalstester, bör användas i rekryteringen av ordinarie domare. Tester som underlag ökar möjligheten till bra dialog om sökandens preferenser, kompetensutvecklingsbehov och styrkor vilket ger ett breddat och fördjupat beslutsunderlag. Argumentet att det fördyrar förfarandet väger enligt verkets mening lätt jämfört med att en rekrytering visar sig inte ge den kompetens som domstolen behöver.

**17.8**

Arbetsgivarverket anser att det finns behov av att se över Domarnämndens resurser och att förstärka nämnden med professionell personalvetarkompetens/HR-kompetens.

**18 Offentlighet i rekryteringsförfarandet**

Arbetsgivarverket godtar utredningens bedömning att det inte bör införas en generell sekretess i ärenden om utnämning av ordinarie domare. Övervägande skäl talar emot det. Till skillnad från utredningen anser Arbetsgivarverket dock att det bör övervägas en reglering om sekretess vid utnämning av domstolschef (myndighetens chef), på samma sätt som gäller vid tillsättningar av myndighetschefer för förvaltningsmyndigheter direkt under regeringen (jfr. 39 kap. 5 b § offentlighets- och sekretesslagen, SFS 2009:400). Enligt Arbetsgivarverkets mening finns en snarlik problematik kring utnämning av domstolschefer som det finns vid tillsättning av myndighetschef för förvaltningsmyndighet, bl.a. att offentligheten riskerar att leda till att få söker lediga anställningar som domstolschefer.

I övrigt avstyrker Arbetsgivarverket utredningens förslag om att det skulle införas sekretess under den första delen i ansökningsprocessen hos Domarnämnden (se avsnitt 18.14). Arbetsgivarverket konstaterar att det inte finns någon liknande reglering inom statsförvaltningen i stort och det vore en olycklig väg att gå att

införa en reglering, såsom utredningens förslag ser ut, som stimulerar sökande i anställningsärenden att återkalla sina ansökningar.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Karl Pfeifer, enhetschef Åsa Krook och rådgivare Caroline Wieslander Blücher, föredragande.

  
Eva Liedström Adler

  
Caroline Wieslander Blücher