

Promemoria

Ändrad sammansättning i Arbetsdomstolen i
diskrimineringstvister – kompletterande
överväganden och förslag till SOU 2006:22 En
sammanhållen diskrimineringslagstiftning

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	2
2	Lagförslag.....	2
3	Ärendet och dess beredning.....	3
4	Betänkandets förslag.....	4
5	Kompletterande överväganden och förslag	4
6	Ikraftträdande.....	8
7	Konsekvenser.....	8
8	Författningskommentar.....	9
8.1	Förslaget till ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister	9

1 Sammanfattning

I promemorian föreslås, som ett kompletterande förslag till Diskrimineringskommitténs förslag i SOU 2006:22, att ett mål där ett yrkande helt eller delvis grundas på den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen ska avgöras av Arbetsdomstolen i en sammansättning med fem ledamöter, varav en från respektive arbetsgivar- och arbetstagarsidan, såvida inte parterna i målet begär att Arbetsdomstolen ska ha en sammansättning med sju ledamöter. Domstolen föreslås vid hanteringen av sådana mål även vara domför i en sammansättning med tre lagfarna domare vid behandling av frågor om prövningstillstånd eller vid prövning av annat än arbetsrättsliga frågor som inte sker vid huvudförhandling.

2 Lagförslag

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister¹ att det i lagen ska införas en ny paragraf, 3 kap. 6 a §, av följande lydelse

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 a §

I mål där ett yrkande helt eller delvis grundas på diskrimineringslagen (2008:000) gäller i stället

¹ Lagen omtryckt 1977:530.

för 6 § vad som stadgas i andra – fjärde stycket.

Arbetsdomstolen är domför med ordförande samt fyra andra ledamöter. Av de ledamöter som avses i 2 § ska tre delta. Av de ledamöter som avses i 3 § ska en för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagar- sidan delta. Domstolen ska dock ha den sammansättning som föreskrivs i 6 § första stycket, om parterna i målet begär det.

Arbetsdomstolen är vidare domför med tre lagfarna domare

1. vid behandling av frågor om prövningstillstånd,

2. vid handläggning som avses i 6 § andra stycket 2 eller 3, om prövningen i väsentlig grad avser annat än arbetsrättsliga frågor.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt tredje stycket att ett mål ska avgöras eller en viss fråga prövas av domstolen i den sammansättning som föreskrivs i andra stycket, gäller ledamotens mening.

3 Ärendet och dess beredning

Genom beslut den 31 januari 2002 bemyndigade regeringen dåvarande statsrådet Mona Sahlin att tillkalla en parlamentariskt sammansatt kommitté med uppdrag att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning (dir. 2002:11). Regeringen beslutade om tilläggsdirektiv för kommittén den 28 maj 2003 (dir 2003:69) samt den 27 januari 2005 (dir. 2005:8). Kommittén antog namnet Diskrimineringskommittén och överlämnade den 24 februari 2006 slutbetänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22) till dåvarande statsrådet Jens Orback. I betänkandet föreslås bl.a. en särskild sammansättning i Arbetsdomstolen när den dömer i diskrimineringstvister. Betänkandet har remissbehandlats.

Denna promemoria innehåller kompletterande överväganden och förslag rörande sammansättningen i diskrimineringstvister i förhållande till Diskrimineringskommitténs slutbetänkande. Kompletteringen rör den del som behandlas på s. 368 – 371 i betänkandet, dvs. den del i vilket kommitténs förslag till ändring i 3 kap. 6 § lagen om rättegången i arbetstvister behandlas.

Promemorian syftar inte till att bemöta redan lämnade synpunkter från remissinstanserna eller att i övrigt ta ställning till betänkandets förslag i nu aktuella delar.

4 Betänkandets förslag

I betänkandet SOU 2006:22 föreslår Diskrimineringskommittén att en samlad lag om förbud mot diskriminering införs, där bl.a. de nuvarande lagarna rörande diskriminering i arbetslivet ska ersättas av den nya lagen. Såvitt gäller sammansättningen i Arbetsdomstolen, när den dömer i ett diskrimineringsmål, föreslås att domstolen ska vara domför med totalt fem ledamöter i stället för dagens i normalfallet sju ledamöter. Enligt förslaget ska därvid två ledamöter som utsetts på förslag från arbetstagarsidan respektive arbetsgivarsidan delta i handläggningen av målet. I dag deltar i normalfallet fyra sådana ledamöter när domstolen dömer i ett mål. Därtill föreslås att den ledamot som inte utsetts bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen ska ersättas med en ledamot som har särskild insikt i diskrimineringsfrågor.

5 Kompletterande överväganden och förslag

Förslag: Arbetsdomstolen ska, när den dömer i ett mål där något yrkande helt eller delvis grundas på den av regeringen föreslagna diskrimineringslagen (diskrimineringsmål), vara domför med en sammansättning med fem ledamöter, varav två har utsetts på förslag från arbetsmarknadens parter. Domstolen ska vid handläggningen av diskrimineringsmål ha en sådan särskild sammansättning, om inte parterna i målet begär att domstolen ska pröva tvisten i dess sammansättning med sju ledamöter.

Arbetsdomstolen är vidare vid handläggningen av diskrimineringsmål domför i en sammansättning med tre lagfarna domare vid behandling av frågor om prövningstillstånd eller vid prövning av annat än arbetsrättsliga frågor som inte sker vid huvudförhandling.

I fall där ett mål eller en fråga i ett diskrimineringsmål handläggs av Arbetsdomstolen med en sammansättning med tre lagfarna domare ska målet eller frågan i stället handläggas av Arbetsdomstolen i den särskilda sammansättningen för diskrimineringsmål, om någon ledamot vill det.

Utgångspunkter

Enligt Diskrimineringskommitténs förslag i SOU 2006:22 ska Arbetsdomstolen, när den dömer i ett diskrimineringsmål, vara domför med en sammansättning med fem ledamöter, varav två är utsedda på förslag från

arbetsmarknadens parter. Tanken bakom förslaget är att intresseledamöterna, som från den rättssökandes utgångspunkter skulle kunna misstänkas ha ett i förhållande till honom eller henne gemensamt motstående intresse, inte ska vara i majoritet och att domstolens objektiva opartiskhet därför inte ska kunna ifrågasättas.

Inom Regeringskansliet har utarbetats ett förslag till en samlad diskrimineringslag som bygger på Diskrimineringskommitténs betänkande. Bland annat infogas de nu gällande lagarna om förbud mot diskriminering i arbetslivet i den samlade lagen. Regeringen beslutade den 6 mars 2008 att överlämna ett förslag till diskrimineringslag till riksdagen (prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering). Den samlade diskrimineringslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2009. I propositionen behandlas inte frågan om Arbetsdomstolens sammansättning i diskrimineringsstvister.

En möjlighet för parterna i målet att påverka sammansättningen

Det förekommer inte sällan att diskrimineringsgrunden i ett mål i Arbetsdomstolen endast utgör en av flera grunder för talan. Det förekommer också att diskrimineringsgrunden är sekundär eller till och med perifer i förhållande till övriga grunder i målet. Omvänt uttryckt förekommer mål med diskrimineringsinslag där övriga arbetsrättsliga frågor dominerar eller åtminstone inte på ett skarpt sätt kan särskiljas från frågan om diskriminering. Ett exempel skulle kunna vara en uppsägningstvist där frågan om saklig grund även har inslag av påstådd diskriminering enligt någon grund i den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen. I mål där diskrimineringsaspekten endast utgör en del av talan, får det antas att parterna i målet inte sällan vill få tvisten i dess helhet prövad av Arbetsdomstolen i en sammansättning med fullt antal intresseledamöter. Även i mål där påstådd diskriminering utgör den enda eller huvudsakliga grunden för talan, kan det inte uteslutas att samtliga parter i målet kan ha intresse av att få tvisten prövad av Arbetsdomstolen i dess sammansättning med sju ledamöter.

Bakgrunden till systemet med intresseledamöter i Arbetsdomstolen är att dessa tillför sakkunskap och erfarenhet i fråga om förhållandena på arbetsmarknaden och därmed bidrar med viktig kompetens i den dömande verksamheten. Ett genomförande av Diskrimineringskommitténs förslag i denna del skulle kunna leda till att en tvist prövas av Arbetsdomstolen i en sammansättning som för parterna i målet framstår som svagare än annars, inte minst när det gäller att bedöma de renodlade arbetsrättsliga frågorna i målet.

Mot denna bakgrund bör ett i förhållande till Diskrimineringskommitténs förslag mer flexibelt system övervägas, där parterna i någon utsträckning ges möjlighet att förfoga över frågan om domstolens sammansättning i diskrimineringsstvister. Utgångspunkten bör härvid vara att en sammansättning där intresseledamöterna inte kan vara i majoritet ska användas när någon av parterna vill att så ska ske.

En möjlighet är att, i linje med Diskrimineringskommitténs förslag, införa en sammansättning med färre intresseledamöter som huvudregel i mål med diskrimineringsinslag men samtidigt öppna för en möjlighet för

parterna i målet att tillsammans begära att tvisten i stället ska avgöras av Arbetsdomstolen i en sammansättning med sju ledamöter. Övervägande skäl talar för en sådan lösning i stället för en lösning där den ena parten kan begära att domstolen i stället för en sammansättning med sju ledamöter ska ha en särskild sammansättning med färre antal intresseledamöter. Samma flexibilitet uppnås, samtidigt som en part, som känner tveksamhet kring att intresseledamöterna tillsammans är i majoritet i domstolen, inte aktivt behöver ge uttryck för detta genom att kräva en annan sammansättning. Ett tänkbart problem med att ha en sammansättning med färre intresseledamöter endast om en part begär det är, nämligen, att den part som vill ha en sådan sammansättning kan känna tvekan över att begära detta, eftersom han eller hon i det läget aktivt själv ger uttryck för misstanken att domstolen, eller åtminstone dess intresseledamöter, brister i objektivitet. Från den rättssökandes utgångspunkter kan ett sådant öppet ställningstagande i förhållande till den domstol som ska döma i målet kännas tveksamt. Betydelsen av denna aspekt ska visserligen inte överdrivas, men samtidigt är den av sådant slag att den om möjligt bör beaktas.

Det synes inte heller i svensk processrätt förekomma att den ena parten i ett mål ensam kan förfoga över vilken sammansättning av flera möjliga domstolen ska ha. En sådan konstruktion kan i sig framstå som olämplig genom att valet av sammansättning kan drivas igenom mot en annans parts vilja. En lösning med en huvudregel i lag, som kan frångås om parterna i målet är ense om detta, ter sig mer lämplig även ur den synvinkeln. En liknande lösning förekommer för övrigt i rättegångsbalken när det gäller frågan om ett mål ska handläggas av en ensamdomare (se 1 kap. 3 a § rättegångsbalken).

Domstolen i dess mindre sammansättningar

En fråga som inte behandlas i Diskrimineringskommitténs betänkande är vilken sammansättning Arbetsdomstolen ska ha när den fattar beslut i någon av de situationer som anges i 3 kap. 6 § andra stycket lagen om rättegången i arbetstvister. I de fall som anges där är domstolen domför med ordförande och en ledamot från arbetsgivar- respektive arbetstagar-sidan, vilket alltså innebär att intresseledamöterna även i dessa fall kan hamna i majoritet. Arbetsdomstolen är domför i denna sammansättning vid huvudförhandling i mål som saknar betydelse för ledning av rättstillämpningen och även i övrigt är av enklare slag, vid avgörande av mål utan huvudförhandling samt vid annan handläggning som inte sker vid huvudförhandling. Genom denna bestämmelse hanteras även diskrimineringsmål inte helt sällan av Arbetsdomstolen i en mindre sammansättning än den vanliga sammansättningen med sju ledamöter. Handläggningen av mål i denna mindre sammansättning kan också förväntas öka genom det förslag till utvidgat system med prövnings-tillstånd i Arbetsdomstolen som regeringen genom beslut den 6 mars 2008 överlämnade till riksdagen (prop. 2007/08:72). Enligt förslaget kommer samtliga överklagade domar och beslut från tingsrätten att omfattas av systemet med prövningstillstånd. Även om sådana frågor normalt förväntas hanteras av domstolen i en sammansättning med enbart

lagfarna domare ska sammansättningen med intresseledamöter användas i fall där det befinns lämpligt.

Även i nu angivna fall bör, om systemet ska bli konsekvent, undvikas att intresseledamöter ska kunna hamna i majoritet vid handläggningen av diskrimineringsmål. Det skulle dock bli onödigt komplicerat med en lösning motsvarande den som föreslås gälla i fall där domstolen är domför endast i full sammansättning. Enligt en sådan lösning skulle sammansättningen med intresseledamöter enligt 3 kap. 6 § andra stycket lagen om rättegången i arbetstvister endast användas i fall där parterna vill det och Arbetsdomstolen skulle annars vara domför med enbart juristdomare. I stället bör en lösning kunna införas där domstolen antingen handlägger ett mål eller en fråga i full sammansättning med fem ledamöter eller, i sådana fall som anges i 3 kap. 6 § tredje stycket lagen om rättegången i arbetstvister, en sammansättning med tre lagfarna domare. Detta innebär alltså i praktiken att möjligheten att avgöra ett mål eller en fråga i en mindre sammansättning med intresseledamöter enligt de förutsättningar som i dag anges i 3 kap. 6 § andra stycket lagen om rättegången i arbetstvister tas bort när handläggningen rör diskrimineringsmål. Även om en sådan ordning kan få till effekt att domstolen i vissa diskrimineringsmål måste ta upp målet eller en fråga till avgörande i en större sammansättning än annars bör sammantaget den praktiska hanteringen i domstolen bli enklare.

Övriga frågor

I Diskrimineringskommitténs betänkande utvecklas inte närmare vad som avses med ett diskrimineringsmål. Det är dock rimligt att som diskrimineringsmål i nu aktuellt hänseende räkna alla mål där talan till någon del grundas på påstådd diskriminering i arbetslivet enligt förslaget till diskrimineringslag som lämnades över till riksdagen den 6 mars 2008. Det skulle leda till stora gränsdragningsproblem att ange hur stort inslag av påstådd diskriminering i förhållande till övriga grunder ett mål ska ha för att klassificeras som diskrimineringsmål och därmed kunna avgöras av Arbetsdomstolen i en särskild sammansättning.

En fråga som uppstår är när en viljeyttring från parternas sida i ett diskrimineringsmål ska ske om att målet ska prövas av Arbetsdomstolen i en annan sammansättning än enligt huvudregeln. Denna fråga bör i praktiken kunna lösas inom ramen för målhanteringen i domstolen. I fall där talan väckts direkt i Arbetsdomstolen kan frågan, om den inte dessförinnan behandlats, tas upp vid den muntliga förberedelsen i målet. Inför prövning i ett från tingsrätten överklagat mål eller i mål som inte sker vid huvudförhandling är det upp till parterna att i samband med skriftväxlingen uttrycka eventuella önskemål om en från huvudregeln avvikande sammansättning.

Frågan om vilka intresseledamöter som ska ingå i rätten när den dömer i ett diskrimineringsmål i den särskilda sammansättningen bör kunna avgöras utifrån 6 § förordningen (1988:1137) med instruktion för Arbetsdomstolen. Enligt denna bestämmelse ska, när domstolen sammanträder med endast en ledamot för vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan, som intresseledamöter delta sådana som har utsetts på förslag av de organisa-

tioner vilkas förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör. Detta innebär att det på arbetsgivarsidan ska delta antingen en ledamot som utsetts på förslag från Svenskt Näringsliv eller en ledamot som utsetts på förslag från Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Landsting. På arbetstagersidan ska delta ledamot som antingen har utsetts på förslag från Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation eller Sveriges Akademikers Centralorganisation. Frågan om vilka av dessa ledamöter som ska delta vid avgörandet får således avgöras utifrån samma premisser som i dag gäller beträffande sammansättningen med en ordförande och två intresseledamöter enligt 3 kap. 6 § andra stycket lagen om rättegången i arbetstvister.

Enligt gällande domförhållningsregler i lagen om rättegången i arbetstvister finns utrymme för att pröva ett mål där sju ledamöter ska ingå i rätten trots att ledamot exempelvis i ett sent skede innan huvudförhandlingen får förhinder att delta. Enligt 3 kap. 6 § första stycket är nämligen domstolen domför med högst sju och lägst fem ledamöter. Förutom ordförande måste dock alltid minst två intresseledamöter och minst en vice ordförande eller annan ämbetsmannaledamot delta. Detta innebär att domstolen vid hanteringen av diskrimineringsmål med den särskilda sammansättning med fem ledamöter som föreslås i denna promemoria kan få svårare att hantera förhinder från någon ledamots sida. Det synes dock inte vara möjligt att på ett tillfredsställande sätt hitta en lösning på denna nackdel i jämförelse med den ordinarie sammansättningen. Det bör nämligen inte komma i fråga att domstolen i ett mål som enligt domförhållningsreglerna ska hanteras av domstolen i full sammansättning ska kunna avgöra målet i en sammansättning med färre än fem ledamöter.

6 Ikraftträdande

Förslag: Den föreslagna nya bestämmelsen i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister träder i kraft den 1 januari 2009.
--

I prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering föreslås den nya diskrimineringslagen träda i kraft den 1 januari 2009. Den i denna promemoria föreslagna nya bestämmelsen i lagen om rättegången i arbetstvister bör lämpligen träda i kraft samtidigt.

7 Konsekvenser

Promemorians förslag kan inte förväntas få några ekonomiska konsekvenser. Möjligen försvåras hanteringen av diskrimineringsstvister i Arbetsdomstolen något från domstolens utgångspunkter när det gäller planering för huvudförhandling m.m. i målet. Detta beror främst på att parternas möjlighet att få till stånd en större sammansättning än enligt huvudregeln gör att Arbetsdomstolen i vissa fall först i ett senare skede

av handläggningen av ett diskrimineringsmål får klarhet i vilken sammansättning som är aktuell i målet och hur många ledamöter som behöver kallas till domstolen för att delta i ett beslut. Vidare blir domstolen som närmare utvecklats i motivtexten känsligare i fråga om domförheten när någon ledamot som kallats till exempelvis en huvudförhandling i ett sent skede får förhinder att delta. Ekonomiskt torde dock konsekvenserna av detta vara närmast försumbara.

Förslagen är könsneutrala och påverkar inte jämställdheten mellan kvinnor och män.

8 Författningskommentar

8.1 Förslaget till ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

3 kap. 6 a §

Paragrafen, som är ny, innebär att Arbetsdomstolen är domför med en särskild sammansättning med fem ledamöter vid handläggningen av mål där något yrkande grundas på den av regeringen i prop. 2007/08:95 föreslagna diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet. Förutom ordförande och två andra ämbetsmannaledamöter ska delta två ledamöter som har utsetts på förslag från arbetsmarknadens parter, en från vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Domstolen ska ha denna sammansättning när den dömer i ett diskrimineringsmål såvida inte samtliga parter i målet vill ha en sammansättning med sju ledamöter i enlighet med 3 kap. 6 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister. Domstolen är vidare domför med tre lagfarna domare under samma förutsättningar som anges i 3 kap. 6 § tredje stycket samma lag. I denna del utgår förslaget från den lydelse 3 kap. 6 § tredje stycket har enligt den nyligen beslutade prop. 2007/08:72 Utvidgat system med prövningstillstånd i Arbetsdomstolen, m.m.. Vill ledamot under sådan handläggning att domstolen i stället ska handlägga frågan i den särskilda sammansättningen i diskrimineringstvister ska så ske.