

ADs avskaffande och den svenska modellen – en bagatell?

I början av februari behandlade Europadomstolen sammansättningen i Arbetsdomstolen. Artiklarna om det målet i Lag & Avtal 10/2003 har lett till en debattartikel från flera av de fackliga juristerna. AD handlar om verkligheten inte principen, skriver debattörerna bland annat.

I en krönika med rubriken "Varannan fackets – orimlig AD-dans" i senaste numret av Lag och Avtal ifrågasätts Arbetsdomstolen (AD) och dess sammansättning. Ledarsidan följs upp med artiklar och interjuver mot bakgrund av bland annat Kellermannmålet i Europadomstolen där det satts i fråga om AD kan erbjuda en opartisk rättegång. Vi kan i tidningen utläsa följande uppfattningar;

1. AD bör avskaffas – eller i vart fall bör dess beslut kunna överprövas.
2. Inga ledamöter i domstolen bör kunna föreslås av arbetsmarknadens centralorganisationer (domstolen ska bestå av enbart juristdomare)
3. Färre ledamöter bör utses efter förslag från centralorganisationerna. Idag kan teoretiskt de fyra ledamöterna som centralorganisationerna föreslagit som domare överrösta övriga ledamöter (vilket aldrig skett i modern tid)
4. ADs sammansättning bör i ökad utsträckning variera beroende på måltyp, till exempel en särskild sammansättning när det gäller diskriminering och prövning gentemot oorganiserade.

Varför är det viktigt med en domstol som prövar arbetstvister?

Arbetsdomstolen inrättades 1929 som en för hela landet gemensam specialdomstol för tvister om kollektivavtals tolkning och tillämpning medan andra arbetstvister prövades och avgjordes av de allmänna domstolarna. Domstolsystemet var på detta sätt under lång tid dualistiskt i den meningen att arbetstvister slutligen avgjordes på ett prejudicerande sätt i vissa fall i AD i andra fall av hovrätt eller HD. 1974 års arbetstvistlag avskaffade det dualistiska systemet efter omfattande kritik.

Syftet med reformen var att främja en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister. Arbetsdomstolen som sista instans i arbetstvister är sammanvävd med i kollektivavtal överenskomna förhandlingsordningar. Denna arbetsplatsanknutna, framtidsytande, effektiva och billiga metod för tvistelösning är mycket framgångsrik och är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Årligen löses tusentals tvister utanför domstolarna till gagn för individen, verksamheten och ytterst samhället.

Några av kritikerna vill återgå till den ordning som gällde före 1974 och/eller möjliggöra en överprövning av arbetsdomstolens beslut. De som framför dessa argument bör redovisa vilka arbetstvister som skall undantas från AD, efter vilka grunder och hur vi då skall kunna vidmakthålla;

1. En enhetlig rättstillämpning i arbetstvister.
2. Ett specialistkunnande inom arbetsrätten i högsta instans.
3. Förutsättningar för en snabb och billig tvistelösningsprocess.
4. Ett snabbt och effektivt genomslag för domstolens praxis ute i verkligheten.

Vilka regler styr ADs sammansättning?

Ledamöterna i domstolen utses av regeringen. Den normala sammansättningen är sju ledamöter. Två är yrkesdomare och en ämbetsman/kvinna med särskild erfarenhet av förhållandena på arbetsmarknaden. De övriga fyra ledamöterna utses av regeringen på förslag av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Dessa ledamöters roll i domstolen är att vara domare – inte att företräda ett specifikt partsintresse. Man döms således inte som en-

skild av "de organisationer som man valt att stå utanför eller som valt att inte biträda" när det gäller mål överklagade från tingsrätt. De enskilda parterna i en tvist har inget som helst inflytande över domstolens sammansättning. En ledamot med anknytning till någon som är part i målet är förhindrad att tjänstgöra i samma mål. I praktiken är domstolen också mycket ofta enhällig.

Bör arbetsdomstolen avskaffas?

Under nästan hela sin existens har Arbetsdomstolen ifrågasatts. Det är bra att domstolarnas roll bevakas och granskas. Vi är dock ytterst tveksamma till om de allmänna domstolarna hade stått pall för en sådan närgången granskning som AD gjort genom åren. I rapport efter rapport i riksdagens olika utskott har genom åren konstaterats att domstolen i sitt dömande präglats av integritet och oberoende. Ett omdöme som resulterat i ett förtroende från arbetsmarknadens parter. Detta förtroende bidrar till att domstolens domar accepteras – även av den part som förlorat. Fokus riktas istället mot brister i den egna hanteringen respektive i lagstiftningen. Så bör det vara i en rättsstat. Detta är kanske särskilt viktigt på arbetsrättens område eftersom domarna är "arbetslivets spelregler" och skall tillämpas på arbetsplatserna av praktiker dagen efter domslutet. Arbetsdomstolen bör självfallet inte avskaffas men domarnas kvalitet måste vidmakthållas och stärkas och reglerna som styr domstolen bör självklart ses över och reformeras om det föreligger behov av förändringar.

Bör ADs sammansättning ändras?

De regler som styr domstolen har ändrats många gånger – det kommer även att ske framledes. En viktig fråga att fundera över gäller hur man skall hantera det bristande förtroende för domstolens rättsskipning som redovisas från andra än arbetsmarknadens centrala parter till exempel från framträdande arbetsrättsadvokater. Att en oorganiserad arbetsgivareföreträdare och dess ombud angriper Arbetsdomstolen för att slippa kollektivavtal som i Kellermannfallet är ideologi förklädd i juridisk språkdräkt – det kan vi som erfarna arbetsrättsjurister lätt genomskåda och avvisa. Men det är problematiskt i sig när till exempel Jämo angriper domstolens rättstillämpning – oavsett om kritiken sakligt sett är underbyggd

eller ej. Genom att en statlig myndighet ifrågasätter avgöranden från den högsta rättsliga instansen på området sätts rättsordningen i gungning. Vem är legitimerad uttolkare av gällande rätt – den statliga myndigheten Jämo eller är det AD kan medborgaren undra? Vem skulle egentligen tjäna på om "rätten att överklaga ADs domar" genomfördes eller om diskrimineringsärenden avgjordes i allmänna domstolar? Handläggningstider på flera år skulle knappast gynna de människor som de statliga ombudsmännen skall företräda – dvs de diskriminerade. Detta bör enligt vår mening debatteras – innan man genomför "principer" för dess egen skull.

En modern och kunnig domstol

År 2004 ser arbetsmarknaden radikalt annorlunda ut än 1929 – men mycket är sig också likt. Intressekonflikterna på arbetsmarknaden är i grunden desamma. Den fackliga principen om alla

människors lika värde och lika rätt är långtifrån genomförd i arbetslivet trots framflyttade positioner. Internationaliseringen och EU-medlemskapet har lett till att arbetslivet juridifierats. Denna utveckling är inte i alla delar önskvärd – men ett faktum. Utvecklingen sätter sina spår också i domstolens dömande vilket riktigt påpekas av advokat Lars Viklund. Det kan vara frestande att som jurist tycka att juristernas roll bör stärkas i domstolen, men till skillnad från Lars Viklund tror vi inte att "våra" ledamöter spelat ut sin roll. När det till exempel gäller lönediskriminering handlar det dels om juridik, dels om att domstolen utifrån de normer som gäller i branschen i fråga skall avgöra om det rör sig om likvärdigt arbete eller inte och om det finns sakliga skäl till löneskillnader. Den kunskapen finns inte i tillräcklig grad hos yrkesdomare utan bland kompetenta och erfarna personer från organisationsvärlden.

Dags för AD-kritikerna att tala klarspråk

Vissa av ADs kritiker klär sina attacker i vackra rökriddar under återopande av mänskliga rättigheter. Det man egentligen vänder sig emot är kollektivavtalsystemet som sådant trots att kollektivavtalet som regleringsinstrument gynnas av lagstiftning i vårt land. Vi menar att kollektivavtalsmodellen med starka organisationer och en väl fungerande Arbetsdomstol är den bästa garantin för att arbetstagare i utsatta situationer inte bara "har rätt" utan också "får rätt" i praktiken.

Ingen debattör har heller påstått att skyddet för arbetstagarna är bättre i USA än i Sverige. Detta trots att det är det land där arbetsrätten är mest juridifierad och där den enskilde bara kan få rätt genom att med hjälp av advokat vända sig till allmänna domstolar. Verkligheten mer än diffusa principer och teorier bör bestämma Arbetsdomstolens framtid. □