

Nr 19

Utlåtande i anledning av väckt motion om vidgning av arbetsdomstolens behörighet.

I en inom andra kammaren väckt, till lagutskott hänvisad motion, nr 162, vilken behandlats av andra lagutskottet, har herr *Königson* hemställt »att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning i syfte att göra arbetsdomstolen till enda behöriga instans i tvister mellan anställda och arbetsgivare oberoende av anställningsförhållandet».

Beträffande de skäl motionären anfört till stöd för sitt yrkande hänvisas till motionen.

Över motionen har utskottet, i den ordning 46 § riksdagsordningen föreskriver, inhämtat yttrande från arbetsdomstolens ordförande varjämte yttranden på utskottets begäran avgivits av Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

Gällande bestämmelser

Enligt 1 § lagen om arbetsdomstol skall för upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal finnas en arbetsdomstol. Enligt 11 § i samma lag hänföres till mål rörande kollektivavtal mål däri tvisten är 1) om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, 2) huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad som stadgas i kollektivavtalslagen samt 3) om påföljd av förfarande som förmenas strida mot kollektivavtal eller mot kollektivavtalslagen. Arbetsdomstolen är kompetent att döma även i vissa andra tvister än tvister om kollektivavtal. Sålunda skall arbetsdomstolen upptaga och avgöra mål som avser tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Enligt lagen om medling i arbetstvister 6 § äger arbetsdomstolen att på anmälan av förlikningsman förelägga part att vid vite fullgöra sin förhandlingsskyldighet. Enligt lagen om arbetarskydd 44 § är arbetsdomstolen behörigt forum vid talan mot arbetsgivare på grund av att denne hindrat skyddsombud att fullgöra sin uppgift eller utsatt skyddsombud för personliga trakasserier. Enligt lagen om semester 26 §, lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. 6 § och enligt lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. 7 § är arbetsdomstolen behörig domstol i mål om tillämp-

Bihang till riksdagens protokoll 1960. 9 saml. 2 avd. Nr 19

ning av dessa lagar beträffande »arbetstagare vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal».

Historik

Den processuella olikheten mellan sådana arbetsavtal, som äro reglerade av kollektivavtal, och andra, enskilda arbetsavtal uppmärksammades av *kommittén angående privatanställda* i dess betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18). I detta betänkande erinrades sålunda om att varje tvist rörande tolkningen och tillämpningen av ett enskilt arbetsavtal skulle prövas av de allmänna domstolarna enligt vanlig instansordning, medan däremot ett av kollektivavtal normerat arbetsavtal kunde komma att prövas av den såsom ensam instans anordnade arbetsdomstolen. Samma rättsfråga kunde härigenom bliva föremål för prövning, i ett fall av de allmänna domstolarna och i ett annat fall av arbetsdomstolen. Detta förhållande utgjorde enligt kommitténs uppfattning en oegentlighet och innebar en risk för olika tillämpning i frågor, vilka enligt sin natur krävde ett enhetligt avgörande. Denna risk kunde enligt kommitténs mening bliva mera framträdande i den fortsatta rättsutvecklingen. Kommittén hade emellertid icke till uppgift att utarbeta förslag rörande den rättsliga formen för prövning av tvister angående arbetsavtal och måste därför inskränka sig till att bestämt förorda en sådan utredning, att en dylik dualism kunde bringas till upphörande.

I ett den 12 oktober 1935 dagtecknat, till Konungen ställt utlåtande över betänkandet med förslag till lag om arbetsavtal behandlade *arbetsdomstolens dåvarande ordförande Arthur Lindhagen* ingående den av kommittén angående privatanställda berörda frågan om den processuella skiljaktigheten mellan olika grupper av arbetsavtal.

Inledningsvis redogöres i utlåtandet för de skilda typer av mål, som förekomma vid arbetsdomstolen, och i detta hänseende göres en uppdelning av målen i tre grupper, nämligen *dels* tolkningstvister i egentlig mening, d. v. s. tvister vari frågan är huruvida ett kollektivavtal kommit till stånd eller fortfarande består eller hur avtalets enskilda bestämmelser skola fattas eller där tvisten rör kollektivavtalslagens innebörd, *dels* mål rörande olovliga stridsåtgärder *dels ock* mål vari tvisten huvudsakligen icke gäller kollektivavtalslagens eller ett kollektivavtals innebörd utan främst rör vissa faktiska omständigheter; inom den senare gruppen av mål kan man enligt utlåtandet teoretiskt skilja mellan två olika fall, nämligen å ena sidan sådana mål där tonvikten ligger på de faktiska omständigheterna i och för sig och å andra sidan sådana mål där tonvikten lika mycket ligger på den rättsliga värderingen av de faktiska omständigheterna, vilka senare mål ibland ligga tolkningstvister nära. Endast de båda första grupperna av mål, alltså tolkningstvister i egentlig mening och målen

om olovlig stridsåtgärd, äro enligt utlåtandet kollektivavtalsstvister i egentligaste mening. Den tredje gruppen av mål, alltså de mål där tvisten huvudsakligen rör vissa faktiska omständigheter, och speciellt de mål, som utslutande röra sådana omständigheters förhandenvaro, äro — heter det avslutningsvis i denna del — icke typiska kollektivavtalsstvister men ha ändock hänförts till arbetsdomstolen, emedan man icke kan på förhand veta huruvida ej även tolkningsspörsmål kunna uppkomma under tvistens behandling och vidare emedan även dessa tvister, när det gäller kollektivavtalsreglerade förhållanden, i hög grad få sin färg av organisationsförhållandena.

Enligt vad som vidare anföres i detta utlåtande ligger det i sakens natur, att vid tolkningen av ett enskilt arbetsavtal, liksom av den då föreslagna lagen om sådana avtal, å ena sidan, samt vid tolkningen av kollektivavtalslagen eller ett kollektivavtal, å andra sidan, helt identiska rättsfrågor kunna uppkomma; det innebär därför enligt utlåtandet otvivelaktigt en icke obetydlig grad av rättsosäkerhet, att sådana spørsmål kunna komma att bedömas av olika slag av domstolar utan möjlighet till ett enhetligt avgörande åtminstone i sista instans. Denna fara för rättsosäkerhet kan visserligen synas vara mindre framträdande vid tvister, som huvudsakligen röra de faktiska förhållandena. I utlåtandet anföres emellertid häremot, att vid domstolar av skilda typer kunna utbildas olika sätt att över huvud bedöma dessa frågor och olika uppfattningar om bevisbördans fördelning eller om kraven på bevisningens styrka. Särskild betydelse kunna sådana skiljaktigheter ha, när tonvikten ligger mera på de faktiska omständigheternas rättsliga bedömande än på frågan om deras förhandenvaro.

I utlåtandet erinras vidare om att enligt den då föreslagna lagen ett och samma arbetsavtal skulle kunna hänvisas än till den ena och än till den andra domstolen, beroende på huruvida tvisten hänförde sig till en i kollektivavtal eller till en i den föreslagna lagen reglerad fråga; naturligen kunde en och samma tvist ofta röra frågor inom båda områdena. Vidare erinras i utlåtandet om att även vid ett bibehållande av det dåvarande systemet, enligt vilket kollektivavtalsreglerade förhållanden bedömdes av arbetsdomstolen och icke kollektivavtalsreglerade av de allmänna domstolarna, arbetsdomstolen kunde bli nödsakad att ingå på tolkning av innehållet i den föreslagna lagen liksom då redan skett beträffande annan allmän lag. Detta kunde bli fallet antingen genom att man i kollektivavtal intog bestämmelser av samma innehåll som lagens regler eller på grund av en i kollektivavtalet intagen klausul om att lagens bestämmelser i visst hänseende skulle gälla.

Sammanfattningsvis anförde arbetsdomstolens ordförande i detta utlåtande, att han ansåg det vara sakligt mest betingat att alla tvister om arbetsförhållanden bedömdes av arbetsdomstolen oavsett huruvida arbetsavtalets innehåll vore reglerat av kollektivavtal eller icke. Ett konsekvent

genomförande av denna tanke skulle innebära, att icke blott mål rörande den då föreslagna lagstiftningen utan även arbetstvister enligt andra lagar, som då gingo till de allmänna domstolarna, överflyttades till arbetsdomstolen. Det måste enligt utlåtandet anses uteslutet att på annat sätt undvika risken för en olikartad rättstillämpning i mål av samma innebörd och natur.

Förslaget till lag om arbetsavtal ledde icke till någon lagstiftning, och statsmakterna fingo således ej anledning att i detta sammanhang taga ställning till önskemålet om processuellt enhetlig behandling av samtliga tvister rörande arbetsavtal.

Kommittén angående privatanställda framlade år 1935 ett betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt (statens offentliga utredningar 1935: 59). I detta betänkande erinrade kommittén om sitt ovan återgivna uttalande angående önskvärdheten av att dualismen i fråga om den processuella behandlingen av tvister rörande arbetsavtal bringades att upphöra, och kommittén förklarade sig i detta senare sammanhang ha anledning att ytterligare understryka denna synpunkt. Kommittén, som icke ansett det vara förenligt med sin uppgift att själv utarbeta förslag om den rättsliga formen för prövande av tvister rörande arbetsavtal, förklarade sig förutsätta, att en omreglering med det snaraste ägde rum så att alla dylika tvister kommo att höra under arbetsdomstolen, och vid utformningen av texten till den föreslagna lagen om förenings- och förhandlingsrätt utgick kommittén — såvitt rörde gränsdragningen mellan rätts- och intressetvister — från att den sålunda förutsatta omregleringen skulle ske.

I yttrande över förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt erinrade arbetsdomstolens ordförande om sitt utlåtande över förslaget till lag om arbetsavtal, vari han — såsom framgår av det nyss anförda — förklarat det vara sakligt mest betingat att alla tvister rörande arbetsförhållanden bedömdes av arbetsdomstolen.

I *Kungl. Maj:ts proposition nr 240 till 1936 års riksdag* förklarade departementschefen, att han icke ansåg det nödvändigt att i det då aktuella sammanhanget till avgörande upptaga hela frågan om den rättsliga behandlingen av mål om individuella arbetsavtal.

Frågan om gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och de allmänna domstolarnas behörighet aktualiserades vid semesterlagstiftningens tillkomst. I betänkande med förslag till lag om semester (statens offentliga utredningar 1937: 49) framhöllo *1936 års semestersakkunniga* sålunda att, om man liksom hittills skulle låta mål angående icke kollektivavtalsbundna arbetstagares rätt till semester upptagas av allmän domstol, följden bleve den att samma lag komme att tolkas av skilda system av domstolar, nämligen dels av de allmänna domstolarna, dels av arbetsdomstolen. En sådan anordning var enligt de sakkunniga av självklara skäl icke önskvärd; den

medförde nämligen enligt deras mening alltid risk för att en skiljaktig praxis beträffande tolkningen av lagen kunde uppkomma.

1936 års semestersakkunniga diskuterade i sitt betänkande de tänkbara utvägarna för att undvika den processuella uppdelningen av semesterfrågor. Eftersom det var uteslutet att förlägga prövningen av kollektivavtalsbundna arbetstagares semesterfrågor till allmän domstol, återstod att antingen förlägga prövningen av enskilda arbetstagares mål angående semester till arbetsdomstolen eller att — på sätt som skisserats av arbetsdomstolens ordförande i dennes utlåtande över förslaget till lag om arbetsavtal — beträffande semestermålen göra arbetsdomstolen till överinstans över de allmänna underrätterna eller eventuellt inrätta lokala arbetsdomstolar. Enligt de semestersakkunnigas mening var det emellertid icke tänkbart att — ens i andra instans — låta arbetsdomstolen upptaga mål angående icke kollektivavtalsbundna arbetstagares semesterrätt utan att samtidigt arbetsdomstolen gjordes behörig i alla mål angående arbetsavtal. Detta motiverade de sakkunniga med att en arbetstagare kunde ha anledning föra talan mot sin arbetsgivare beträffande åtskilliga frågor, som hänförde sig till arbetsavtalet mellan honom och arbetsgivaren; därför skulle det enligt de sakkunnigas mening icke vara lämpligt eller ens möjligt att fördela tvistens handläggning mellan skilda domstolar. Att på något sätt till arbetsdomstolen sammanföra alla mål, som härleda sig ur arbetsavtal, fick enligt 1936 års semestersakkunniga anses lämpligt bland annat därför att kollektivavtalen numera kunde sägas ha blivit normerande även för de enskilda arbetsavtalen. Vilken väg som härvidlag än valdes var detta emellertid en vittutseende fråga, som krävde ingående utredning och överväganden.

Sammanfattningsvis funno 1936 års semestersakkunniga förhållandet vara det, att mål om semester beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, även efter genomförandet av en lagstiftning angående semester måste upptagas av arbetsdomstolen, att mål om semester beträffande övriga arbetstagare icke kunde avgöras av arbetsdomstolen utan att samtliga mål om arbetsavtal samtidigt överflyttades till denna domstol samt att detta sista spörsmål var av så vittutseende art att det nödvändigtvis krävde en särskild utredning av därför lämpade sakkunniga. En sådan utredning kunde beräknas taga lång tid i anspråk, och de sakkunniga förklarade sig icke anse olägenheterna av att en lag om semester kom att tolkas såväl av de allmänna domstolarna som av arbetsdomstolen vara så stora, att man därför måste avstå från att genomföra en av sociala skäl såsom nödvändig ansedd lag om semester i avvaktan på en lösning av spörsmålet om hänförande till arbetsdomstolen av samtliga mål angående arbetsavtal. De sakkunniga förordade därefter den ordning i processuellt hänseende beträffande mål om semester, som ingick i 1938 års lag om semester och som kvarstår i den nu gällande semesterlagen.

I yttrande över semestersakkunnigas förslag erinrade *arbetsdomstolens ordförande* om att, vare sig förslaget forumregel upptogs eller forumfrågan lämnades att avgöras enligt behörighetsreglerna i lagen om arbetsdomstol, frågorna om semesterlagens tolkning och tillämpning skulle komma att bedömas än av arbetsdomstolen och än av allmän domstol utan en gemensam överinstans, som garanterade enhetlig rättstillämpning. Utan några som helst tvivel vore detta ytterst beklagligt, och förhållandet torde ha jämförelsevis få motsvarigheter i modern rätt. Genom semesterlagen skulle dualismen bliva satt i system. Ett undanröjande av denna dualism skulle emellertid kräva mycket ingripande åtgärder. Efter att ha diskuterat olika processuella utvägar förklarade arbetsdomstolens ordförande att, om man blev nödsakad att upptaga dessa problem, man uppenbarligen borde gå till botten med frågorna och taga under övervägande, huruvida icke alla tvister rörande arbetsavtal kunde i en eller annan form läggas under arbetsdomstolen. Det var emellertid tydligt, att de problem som här mötte voro av en sådan storleksordning att frågan om en separat lag angående semester måste komma att vila under lång tid medan den processuella utredningen pågick. Med hänsyn till detta läge förklarade sig arbetsdomstolens ordförande benägen att på denna punkt instämma med de sakkunniga och att sålunda bortse från vådorna av tvisternas uppdelning på olika slag av domstolar.

I *proposition nr 286 till 1938 års riksdag*, varigenom förslag till lag om semester framlades, förklarade *departementschefen*, att det av skäl, som anförts av de sakkunniga och arbetsdomstolens ordförande, icke var möjligt att utan ett omfattande utredningsarbete ernå enhetlighet i domstolsbehandlingen av mål angående tillämpning av semesterlagen. Detta kunde emellertid enligt departementschefens mening icke få föranleda, att lagstiftningen angående semester ställdes på framtiden, utan den av de sakkunniga föreslagna och av bland andra arbetsdomstolens ordförande tillstyrkta lösningen av frågan om domstolskompetensen borde trots de därmed förenade olägenheterna kunna godtagas. Departementschefen förklarade sig i propositionen särskilt vilja framhålla, att han icke då var beredd att taga ståndpunkt till frågan om samtliga mål rörande enskilda arbetsavtal borde överföras till arbetsdomstolen.

Remissyttrandena

Alla remissinstanserna utom SACO tillstyrker bifall till det i motionen framställda yrkandet.

Efter att inledningsvis ha berört den historiska utvecklingen på området anför *arbetsdomstolens ordförande*:

Såsom framgår av den här lämnade redogörelsen för vad som tidigare förekommit i den av motionen berörda frågan, har vid de tillfällen, då spörs-

målet om den processuella behandlingen av tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare aktualiserats genom föreslagen lagstiftning, den i dessa tvister rådande processuella dualismen framstått som icke önskvärd. Att den likväl kommit att kvarstå synes närmast bero på att frågan betraktas som alltför svårlost för att avgöras utan en mera djupgående undersökning än som kunnat ske utan dröjsmål med den vid varje tillfälle aktuella lagstiftningen i övrigt. Ett sådant dröjsmål har icke ansetts motiverat enbart av den processuella frågan, vilken syntts lagstiftaren vara av underordnad betydelse i jämförelse med den föreslagna lagstiftningen i dess helhet. Någon självständig utredning med syfte att undersöka möjligheterna till en enhetlig processuell behandling av alla tvister rörande det enskilda arbetsavtalet eller tjänsteavtalet har ej heller kommit till stånd. Statsmakterna ha således hittills ej tagit principiell ställning till det av motionen berörda spörsmålet.

I fråga om de allmänna synpunkterna på den nuvarande processuella skillnaden mellan kollektivavtalsreglerade och andra tjänsteavtal kan jag i huvudsak ansluta mig till vad arbetsdomstolens ordförande anfört i sina utlåtanden. Någon allmän lagstiftning om tjänsteavtalet har visserligen icke genomförts, utan rättsreglerna på detta område ha kommit att huvudsakligen utformas genom praxis på arbetsmarknaden och genom enskilda domstolsavgöranden. Önskemålet om ett enhetligt bedömande av alla anställningstvister måste emellertid under dessa förhållanden anses vara än mera motiverat än om en lagstiftning rörande tjänsteavtalet kommit till stånd. Härtill kommer att, sedan frågan om en sådan lagstiftning senast var aktuell i mitten av 1930-talet, de stora organisationerna på arbetsgivar- och arbetstagar sidan fått en avsevärt ökad omfattning och betydelse. Särskilt påfallande har utvecklingen i detta hänseende varit beträffande tjänstemännen. Medan dessa tidigare i huvudsak fingo sina anställningsvillkor utformade genom enskilda anställningsavtal, ha kollektivavtalen för denna kategori av arbetstagare nu fått en allt större betydelse, dels genom att antalet fackligt organiserade tjänstemän ökat betydligt, dels genom att tjänstemännens kollektivavtal kommit att innehålla allt flera och för anställningsförhållandet viktigare bestämmelser. Denna utveckling har medfört, att de uppfattningar om rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, som framkomma inom organisationerna på ömse sidor av arbetsmarknaden och som utbildas vid organisationernas gemensamma behandling av uppkommande tvistefrågor, fått en väsentligt ökad betydelse för rättsbildningen på arbetsmarknaden. Detta förhållande måste anses göra det än mera önskvärt med ett enhetligt bedömande av alla anställningstvister, oberoende av om anställningen är reglerad av kollektivavtal eller ej, och måste även öka kravet på kännedom om arbetsmarknadens förhållanden hos dem som skola inom en domstol avgöra uppkommande tvister angående anställningsförhållanden.

Även med utgångspunkt från den ursprungliga tanken, att endast kollektivavtal skola bedömas av arbetsdomstolen såsom speciellt sakkunnig instans på detta område, synes den nuvarande gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och de allmänna domstolarnas behörighetsområden i vissa hänseenden vara otillfredsställande. Genom den nyss berörda utvecklingen komma i allt större utsträckning även tjänsteavtal, som formellt ej regleras av kollektivavtal, att tyst eller genom uttrycklig överenskommelse få samma innehåll som ett för facket ingånget kollektivavtal. När en tvist uppstår angående ett sådant tjänsteavtal, skall den enligt nuvarande processuella regler

bedömas av allmän domstol och icke av den för tolkning av kollektivavtal speciellt inrättade och sammansatta arbetsdomstolen. Detta gäller även om tvisten enbart rör innebörden av det indirekt tillämpliga kollektivavtalet. Det är naturligt, om en dylik ordning bland dem som på båda sidor av arbetsmarknaden syssla med anställningstvister betraktas som otillfredsställande. Sett från den enskilda partens synpunkt är önskemålet om en sakkunnig prövning av kollektivavtalets betydelse för anställningsförhållandet självfallet lika starkt i ett sådant fall som vid en renodlad tolkningstvist mellan de organisationer, som slutit kollektivavtalet, eller mellan parter, som kollektivavtalsrättsligt är direkt bundna av detta avtal. För övrigt uppträder numera ofta i tvister, som rör enskilda tjänsteavtal och därför handläggas av allmänna domstolar, som ombud för någondera parten en funktionär hos en organisation, som antingen finner sig ha principiellt intresse i saken eller likväl anser sig böra lämna en medlem rättslig hjälp i tvisten. Därmed ges denna ett kollektivavtalsmässigt inslag, ehuru tvisten föres inför allmän domstol.

Även i andra hänseenden skapas svårigheter genom den nuvarande gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och de allmänna domstolarnas verksamhetsområden. I ett mål, där den ena parten i ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande för talan mot den andra parten om utfående av en fordran i pengar, önskar den senare parten ofta till kvittning återropa en påstådd motfordran. Om denna motfordran — vilket lätt blir fallet — icke grundar sig på någon bestämmelse i kollektivavtalet, kan arbetsdomstolen icke pröva motfordringen, även om denna uppkommit i anställningsförhållandet, en ordning som icke endast innebär processuella svårigheter utan även lär ha medfört vissa omdiskuterade utomprocessuella konsekvenser.

En följd av kollektivavtalens vidgade betydelse måste även vara en ökning av antalet fall där en anställd har skilda krav mot en arbetsgivare, av vilka krav några grundas på kollektivavtal och därför höra under arbetsdomstolen medan andra grundas på det enskilda tjänsteavtalet och därför skola prövas av allmän domstol. Ytterligare komplikationer kunna uppkomma, om en arbetsgivare mot ett i kollektivavtal grundat fordringsanspråk från den anställdes sida gör skilda invändningar, av vilka några hänföra sig till kollektivavtalet medan några äro av annan natur.

Ett annat uppmärksammat fall, där allmän domstol kan tvingas att ta ställning till innebörden av ett kollektivavtal, föreligger, när ett kollektivavtal upphört att gälla utan att ersättas av ett annat sådant avtal. Tvister som hänföra sig till tid, då sådant »avtalslost tillstånd» råder, skola nämligen avgöras av allmän domstol. Därigenom kunna dit hänföras tvister icke blott rörande innebörden av det tidigare gällande kollektivavtalet utan även rörande andra förhållanden av typiskt kollektivavtalsrättslig natur.

Genom semesterlagens forumregel har — såsom även framhölls vid denna lagstiftnings tillkomst — skapats en medveten dualism vid den processuella behandlingen av de synnerligen betydelsefulla semesterfrågorna. Denna dualism är fortfarande ägnad att inge samma principiella betänkligheter som framfördes av de semestersakkunniga och i yttranden över deras förslag. De praktiska besvärligheterna, av vilka några nyss berörts, torde knappast ha blivit mindre utan snarare ha ökat sedan semesterlagstiftningen trädde i kraft.

Mot den nuvarande processuella fördelningen av anställningstvister mellan arbetsdomstolen och de allmänna domstolarna kunna således såväl i

princip som i fråga om den närmare gränsdragningen riktas anmärkning i åtskilliga hänseenden. Det är alltså naturligt, att önskemål angående ändringar av reglerna härom framkomma. Varje tänkbar gränsdragning mellan de olika domstolarnas behörighetsområden kommer visserligen att vålla större eller mindre principiella och praktiska problem, oavsett om gränsdragningen sker så att alla anställningstvister eller endast en del av dessa tvister hänföres till arbetsdomstolen. Särskilt torde gränsdragningen mellan tjänsteavtal och andra avtal om arbetsprestationer liksom frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning i detta hänseende kunna vålla svårigheter. Utan en noggrann undersökning av olika alternativa lösningar är det naturligtvis omöjligt att bedöma, om en från alla synpunkter bättre gränsdragning än den nuvarande är möjlig att genomföra. Onekligen förefalla dock de vid olika tillfällen uttryckta önskemålen om en ändring av de nuvarande reglerna så starkt motiverade och olägenheterna med det nuvarande systemet så framträdande, att en utredning i och för sig synes befogad.

Från något håll kan det principiellt riktiga i att överföra ytterligare rättsområden från de allmänna domstolarna till en specialdomstol måhända ifrågasättas. Häremot kan emellertid invändas, att det icke gäller att inrätta en ny domstol utan endast att utvidga behörighetsområdet för en sedan länge existerande specialdomstol, som enligt de närmast berörda parternas ömdömen hittills synes ha på ett tillfredsställande sätt fyllt sin uppgift att skapa och skipa rätt på arbetsmarknaden. Från ansvarigt håll torde icke längre ifrågasättas, att de arbetsuppgifter som nu åvila arbetsdomstolen skulle överflyttas på de allmänna domstolarna. I och med att rättsbildningen inom den kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden på sätt ovan antytts kommit att få avgörande betydelse för rättsbildningen på arbetsmarknaden i övrigt, kan tvärtom konsekvensen anses fordra, att även denna del av rättsbildningen, i den mån det finnes tekniskt möjligt, såvitt angår domstolarnas medverkan anförtros åt arbetsdomstolen. Utvecklingen har för övrigt redan tidigare inneburit, att arbetsdomstolens verksamhetsområde vidgats utöver vad som från början blivit bestämt.

Framför allt synes emellertid vid valet av forum för den speciella art av dispositiva tvister, som rör anställningsförhållanden, avgörande vikt böra fästas vid önskemål, vilka kunna framställas av representanter för de parter — arbetsgivare och arbetstagare — som tvisterna angå och som domstolsorganisationen är avsedd att betjäna. Från samhällelig synpunkt böra knappast hinder resas mot en av de berörda parterna eventuellt önskad ändring av nuvarande processuella regler i den mån icke kostnadsskäl eller liknande orsaker anses lägga hinder i vägen för en sådan ändring. Teoretiska betänkligheter mot specialdomstolar få således ej tillmätas betydelse i detta sammanhang. Utvecklingen inom andra områden torde för övrigt visa, att parterna, när domstolsorganisationen icke längre motsvarar deras önskemål, söka sig andra utvägar att lösa sina tvister, främst genom skiljeförfarande, varigenom rättsbildningen kommer att helt ske utanför domstolsväsendets ram och ofta även kommer att sakna en från allmän synpunkt önskvärd enhetlighet. Vid bedömandet av det i motionen framförda utredningsförslaget synes sålunda enligt arbetsdomstolens mening största betydelse böra tillmätas de synpunkter, som i denna fråga må framföras från arbetsgivare- och arbetstagarehåll.

Tanken att göra arbetsdomstolen till ensamt behörig domstol i mål angående anställningsförhållanden torde emellertid möta vissa domstolsorganisatoriska svårigheter, som icke få förbises. Även från de berörda parter-

nas synpunkt kunna konsekvenser uppkomma, som göra det mindre lämpligt att genomföra en sådan ordning. Självfallet finns det inte någon möjlighet att utan närmare utredning fastställa omfattningen av de här antydda problemen eller att föreslå utvägar för att lösa dem. Den avvägning mellan å ena sidan de tidigare utvecklade sakliga skälen för ett enhetligt bedömande av anställningstvister och å andra sidan de nu antydda svårigheterna, som måste föregå ett slutligt ställningstagande i frågan, saknar jag möjlighet att göra i detta sammanhang. De svårigheter jag här åsyftar anser jag mig emellertid böra beröra något redan nu.

Arbetsdomstolens dåvarande ordförande Arthur Lindhagen utvecklade i sitt tidigare omnämnda utlåtande över betänkandet med förslag till lag om arbetsavtal även de tekniska svårigheter, som enligt hans mening skulle kunna uppstå vid ett förenhetligande av den processuella ordningen i anställningstvister. Han erinrade därvid inledningsvis om att arbetsdomstolen hade hela riket till jurisdiktionsområde och att domstolen utgjorde enda instans i de mål som ankommo på domstolen. Att det ansetts möjligt att låta mål från hela landet gå till en central domstol i Stockholm med de ökade kostnader, som föranledas därav, sammanhängde med att kollektivavtalstvisterna huvudsakligen voro tvister mellan arbetsgivare- och arbetareorganisationer och att i varje fall den enskilde arbetaren antagits få sina kostnader vid arbetsdomstolen täckta av en organisation. Motsvarande möjlighet stod däremot inte den enskilde arbetaren till buds, när han skulle söka sin rätt på grund av ett arbetsavtal, som ej reglerades av kollektivavtal, utan han måste i sådant fall ensam eller med den offentliga rätts hjälpens bistånd utföra sin talan. Enligt det här berörda utlåtandet skulle det därför icke kunna komma i fråga att anordna det processuella förfarandet så, att denna talan redan från början måste utföras vid en central domstol i Stockholm.

De här återgivna synpunkterna förtjäna fortfarande beaktande. Det förhåller sig visserligen så, att redan nu en enskild medlem av en avtalsbunden organisation, som vägrar att föra hans talan, kan bli nödsakad att själv bära sina kostnader för en rättegång vid arbetsdomstolen, och ganska ofta förekomma vid domstolen mål mot oorganiserade arbetsgivare i landsorten, vilka i målet ådraga sig kostnader som bli väsentligt förhöjda genom domstolens förläggning till Stockholm. Sådana konsekvenser av kollektivavtalslagstiftningen kunna dock knappast undvikas och kunna ej alls jämföras med de talrika fall av tvister angående enskilda tjänsteavtal, som skulle medföra orimliga kostnader om den processuella behandlingen av dem alla förlades till Stockholm. Särskilt med tanke på att dessa tvister ofta röra mycket små belopp och mera sällan ha en sådan principiell karaktär, att en organisation kan tänkas vilja bära kostnaderna för en rättslig prövning, synes det även nu uteslutet att förlägga denna prövning i alla anställningstvister till en enda domstol.

I det här berörda utlåtandet anförde emellertid arbetsdomstolens ordförande vidare, att man kunde tänka sig en särskild domstolsorganisation, i vilken arbetsdomstolen skulle utgöra enda överinstans för mål om arbetstvister. Beträffande underinstanserna kunde olika alternativ tänkas. Sålunda kunde man enligt utlåtandet möjligen ifrågasätta att efter utländska förebilder inrätta ett helt system av arbetsdomstolar, som skulle utgöra specialdomstolar för arbetsrättsliga tvister. Denna tanke avvisades emellertid i samma utlåtande dels av kostnadsskäl dels med den motiveringen att dessa nya domstolar icke skulle få tillräckligt antal mål att handlägga

för att kunna vinna någon erfarenhet och rutin som domstol. Även mig synes detta alternativ av samma skäl vara helt uteslutet. Detta gäller även ett annat i det berörda utlåtandet antytt alternativ, enligt vilket arbetsrättsliga tvister skulle handläggas av de större rådhusrätterna, eventuellt med särskild sammansättning.

Det tredje av arbetsdomstolens dåvarande ordförande framförda alternativet, nämligen att låta de allmänna underrätterna efter allmänna forumregler på samma sätt som nu upptaga tvister om anställningsförhållanden, synes mig från den här aktuella synpunkten erbjuda den enda framkomliga vägen. Enligt detta alternativ, sådant det angavs i det berörda utlåtandet, skulle sådana mål icke fullföljas till hovrätterna utan till arbetsdomstolen; mål om kollektivavtal — eventuellt endast de typiska kollektivavtalstvister — skulle emellertid kunna anhängiggöras direkt vid arbetsdomstolen.

Mot den sist angivna alternativa lösningen framfördes i utlåtandet från arbetsdomstolens dåvarande ordförande betänkligheter i huvudsak endast från en synpunkt. Sålunda framhölls, att arbetsdomstolens värde helt och hållet sammanhängde med att rättegången vid arbetsdomstolen var muntlig och omedelbar, och arbetsdomstolen kunde således icke på samma sätt som då skedde i hovrätt fungera med en uteslutande skriftlig process. Om arbetsdomstolen skulle tjänstgöra som överinstans i förhållande till andra domstolar, måste rättegången, för att ge det nödvändiga lekmannainflytandet dess rätta plats, även i fullföljda mål vara muntlig och omedelbar. Därmed skulle man emellertid åtminstone i viss mån återkomma till den tidigare berörda kostnadsfrågan.

I detta hänseende har läget undergått en väsentlig förändring. Även i hovrätterna är numera processen i största utsträckning muntlig, och bevisning förebringas där vid huvudförhandling. Även i högsta domstolen kan ett muntligt rättegångsförfarande med muntlig bevisning förekomma. Från den här berörda synpunkten kan alltså icke möta något principiellt hinder mot att göra arbetsdomstolen till överinstans i arbetsrättsliga tvister.

Vad sedan angår kostnadsfrågan skulle denna naturligen i många fall bli mera besvärande, om arbetsdomstolen gjordes till andra och sista instans, än vad fallet nu är, när hovrätterna tjänstgöra som andra och i praktiken oftast sista instans. Även från arbetsdomstolens synpunkt torde besvärligheter uppstå, om domstolen gjordes till andra instans. Målens antal skulle sannolikt bli så stort, att domstolens karaktär kom att ändras, och ett relativt stort antal mål, där de speciellt arbetsrättsliga aspekterna sakna betydelse, skulle antagligen fullföljas dit. Det kan därför ifrågasättas, om arbetsdomstolen icke i stället borde tjänstgöra som tredje och sista instans, dit fullföljd alltså skulle ske från hovrätt. Härigenom skulle någon försämring i kostnadshänseende vid jämförelse med nuvarande förhållanden knappast behöva ske för parterna. En sådan ordning skulle antagligen även medföra, att till arbetsdomstolen fullföljdes främst mål av mera principiell karaktär där det kan anses särskilt befogat att anlita domstolens speciella sakkunskap och erfarenhet. I sådana mål torde i stor utsträckning partens talan komma att föras av en organisation och denna att bära kostnaderna för målet. Från domstolsorganisatorisk synpunkt kunde det måhända likväl bli nödvändigt att även i arbetsdomstolen införa någon form av tillståndsprovning liknande den som nu finnes i högsta domstolen. Genom att arbetsdomstolen gjordes till tredje och sista instans skulle emellertid de främsta betänkligheterna mot det nuvarande systemet undanröjas i det

att ett enhetligt bedömande i principiellt viktiga frågor inom arbetsrättens område garanterades.

Enligt min uppfattning skulle alltså en sådan förändring i domstols-systemet som den i motionen föreslagna medföra åtskilliga juridiskt-tekniska besvärligheter och administrativa problem samt innebära vissa svåröverskådliga konsekvenser för de berörda parterna. Huruvida dessa frågor kunna lösas på ett så tillfredsställande sätt, att de sakliga skälen för en enhetlig bedömning av alla arbetsrättsliga tvister få anses väga över till förmån för en processuell ordning som garanterar en sådan bedömning, kan såsom jag redan tidigare framhållit, icke bedömas utan en föregående utredning. Av tidigare anförda skäl anser jag mig böra tillstyrka, att en sådan utredning kommer till stånd.

I det föregående har frågan om de offentliga tjänstemännens särställning icke särskilt berörts. Detta har ej heller skett i motionen. För sådana befattningshavare som äro underkastade ämbetsmannansvar har i rättspraxis möjlighet att reglera anställningsvillkoren genom kollektivavtal ansetts icke föreligga. 1956 års förhandlingsrättsutredning har emellertid i ett nyligen avgivet betänkande angående statstjänstemännens förhandlingsrätt (statens offentliga utredningar 1960: 10) framlagt ett principförslag av innebörd, att den kollektiva avtalsformen legaliseras även på statstjänstemannaområdet. Därigenom skulle lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol få giltighet och i förekommande fall tillämpning inom statstjänstemanna-sektorn. I betänkandet förutsattes, att arbetsdomstolens sammansättning vid handläggning av mål rörande kollektivavtalstvister på statstjänstemannaområdet blir sådan att sakkunskap i statstjänstemannaförhållandet är företrädd inom domstolen. Även i övrigt kan ett genomförande av förhandlingsrättsutredningens förslag angående kollektivavtalsformens legalisering på statstjänstemannaområdet tänkas påverka arbetsdomstolens verksamhet och arbetsformer. Jag anser mig emellertid icke kunna i detta sammanhang ingå på sådana konsekvenser av det sista berörda förslaget.

LO, som också tillstyrker motionärens yrkande, anför:

I sitt yttrande över förslaget till semesterlag (1938) uttalade LO önskvärdheten av att alla tvister om semester slutgiltigt avgjordes av arbetsdomstolen, i det att talan mot de allmänna underrätternas utslag i semester-tvister i icke kollektivavtalsreglerade förhållanden fullföljdes hos denna domstol. Om denna sin principiella uppfattning erinrade LO i sitt yttrande samma år över befolkningskommissionens betänkande angående förvärvs-arbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsbörd.

Till detta må anmärkas — och detta gäller alla mål om arbetsavtal — att samma svårigheter, som från kostnadssynpunkt tidigare ansetts möta för att göra arbetsdomstolen till överinstans över de allmänna underrätterna, numera — efter den allmänna processreformens genomförande — i regel möter även vid fullföljd enligt den instansordning, som för närvarande gäller i mål om icke kollektivavtalsreglerade enskilda arbetsavtal.

Däremot skulle säkerligen svårigheterna i kostnadshänseende ofta kunna bli alltför betydande, såframt arbetsdomstolen i mål om icke kollektivavtals-reglerade arbetsavtal, där enskilda och icke organisationer står som parter, alltid gjordes till *enda* instans. Några kostnadsskäl mot en sådan ordning skulle visserligen icke kunna anföras i sådana fall, där parterna i ett mål vore bosatta t. ex. i Stockholm eller dess närhet. Men i andra fall skulle kostnaderna för parts, rättegångsbiträdes och vittnens inställelse m. m.

kunna bli orimligt betungande. En möjlighet vore måhända att överlämna åt kändepartien att fakultativt anhängiggöra målet vid allmän underrätt eller vid arbetsdomstolen, i förstnämnda fall med fullföljdsrätt till den senare domstolen. På dylika och andra tekniska och organisatoriska frågor i samband med ett förenhetligande kan LO icke här ingå.

Inte heller kan LO här uppehålla sig vid invändningar av mera teoretisk karaktär, som eventuellt kan anföras mot ett förenhetligande, t. ex. vid de större svårigheter i fråga om bestämmande av begreppen arbetstagare och beroende uppdragstagare, som möjligen skulle följa av att arbetsdomstolens kompetens utsträcktes utöver det kollektivavtalsreglerade området, eller vid frågan om den utvidgade kompetensen även bör avse sådana tvister inom den offentliga tjänstemarknaden, vilka berör löneplansanställda arbetstagare.

LO vill endast allmänt uttala sin uppfattning att den nuvarande dualismen mellan de kollektivavtalsreglerade och de icke kollektivavtalsreglerade arbetsavtalens processuella behandling bör bringas att upphöra åtminstone i så måtto att garanti skapas för enhetliga *slutliga* avgöranden i arbetsrättsfrågor av ofta nog identiskt samma karaktär. Intresset av sådan enhetlighet tillgodoses tydligen bäst genom att dessa avgöranden ankommer på arbetsdomstolen med den speciella sakkunskap och erfarenhet i arbetsmarknadsfrågor, varöver denna domstol förfogar.

LO tillstyrker sålunda att frågan göres till föremål för utredning i enlighet med motionärens förslag.

SAF anför:

Motionärens ståndpunkt är att arbetsdomstolen bör göras till enda behöriga instans — alltså inte endast, i förekommande fall, till överinstans — i rättstvister mellan anställda och arbetsgivare. Oavsett om en så vittgående reform som motionären föreslår är möjlig att praktiskt genomföra, vill föreningen som sin uppfattning gärna vitsorda att den finner nuvarande forumregler mindre tillfredsställande. Härvid syftar föreningen främst på rättstvister vilka i sak röra innebörden av ett kollektivavtal men vilka med nuvarande ordning icke kunna föras till prövning inför arbetsdomstolen. Också i övrigt förekomma åtskilliga rättstvister, även mellan eljest kollektivavtalsbundna parter, vari arbetsdomstolen saknar behörighet och beträffande vilka en ändring härvidlag kan synas befogad. Föreningen tillstyrker sålunda för sin del att komplexet rörande arbetsdomstolens behörighet göres till föremål för utredning.

Föreningen vill samtidigt framhålla, hurusom behörighetsproblemet med nödvändighet jämväl är förknippat med frågan om de rättsregler, som arbetsdomstolen har att tillämpa. Här aktualiseras, eftersom arbetsdomstolen ju uppenbarligen icke kan tillämpa olika rättsregler på fall av identiskt samma slag, bl. a. påföljdsfrågorna: räckvidden av s. k. ideellt skadestånd enligt kollektivavtalslagen, ävensom frågan om den s. k. 200-kronorsregeln i samma lag. Om i enlighet med motionärens förslag en utredning tillsättes med uppgift att utreda frågan om vidgad behörighet för arbetsdomstolen, bör följaktligen gälla, att utredningen äger förutsättningslöst pröva samtliga därpå inverkan omständigheter.

TCO tillstyrker motionärens yrkande och anför:

Arbetsdomstolens praxis visar dels att forumreglerna varit svåra att tillämpa dels att de i vissa fall leder till egendomliga resultat.

Med hänsyn till att specialdomstolar icke anses önskvärda skulle det kunna ifrågasättas att arbetsdomstolen avskaffades och att alla mål i arbetsrättsliga tvister fördes till allmän domstol. Detta torde i och för sig ej möta något hinder. Visserligen framhölls vid domstolens tillkomst att kollektivavtalsmål var särskilt svårbedömda, men detta kan ej vara något avgörande skäl för tillskapandet av en specialdomstol. Det har även framhållits att kunskap om arbetsmarknadsförhållanden är nödvändig för bedömning av arbetsrättsliga tvister, men detta skulle i viss mån kunna tillgodoses genom att de allmänna domstolarna i dylika fall erhöi i arbetsmarknadsfrågor sakkunniga bisittare. TCO skulle dock bestämt motsätta sig att man enbart av motvilja mot specialdomstolar avskaffade arbetsdomstolen. Under de trettio år som den funnits har inom domstolen samlats stor erfarenhet i arbetsrättsliga frågor. Detta har varit möjligt genom den speciella sammansättningen av domstolens lekmanaledamöter. De framstående företrädare för arbetsmarknadens organisationer, som haft säte i domstolen har utgjort en borgen för att ej blott teoretiska utan även praktiska synpunkter blivit beaktade. Domstolens verksamhet har vunnit uppskattning och förtroende bland arbetsmarknadens parter. Detta är ett värde, som ej får äventyras.

Å andra sidan är den nuvarande utformningen av arbetsdomstolens behörighetsregler inte tillfredsställande. Reglerna är, framhåller Folke Schmidt i ovan nämnda arbete, inte lätta att tillägna sig ens för den tränade juristen.

Bland de egendomligheter, som följer av nu gällande regler är att tvister, som uppkommer under s. k. kollektivavtalslöst tillstånd skall handläggas av de allmänna domstolarna. Ett par typiskt kollektivavtalsrättsliga mål om skyldighet att iaktta personlig uppsägningstid vid arbetsnedläggelse har nyligen avgjorts av Högsta domstolen i stället för av arbetsdomstolen. Det senare hade varit naturligare.

Egendomliga resultat följer också av att arbetsdomstolen endast kan uppta en invändning om kvittning från arbetsgivarens sida, när denna invändning grundar sig på kollektivavtal eller kollektivavtalslagen. Visserligen anser man på arbetstagarhåll att de nuvarande reglerna om arbetsgivarens kvittningsrätt icke är tillfredsställande, men detta är en fråga, som bör lösas genom särskild lagstiftning och icke genom forumregler.

Svårigheter föreligger att avgöra om en fråga skall anses reglerad i kollektivavtal eller ej. Detta sammanhänger med att vissa »tysta» regler anses ingå i kollektivavtalet även om uttryckliga bestämmelser saknas. Att detta är en olägenhet för parterna och kan leda till att mål avvisas av arbetsdomstolen är uppenbart.

Med nu gällande regler kan samma fråga komma under bedömning av Högsta domstolen och arbetsdomstolen beroende på den rent tillfälliga omständigheten om tjänsteavtalet är reglerat i kollektivavtal eller ej.

Som skäl må ytterligare framhållas att i många personliga tjänsteavtal utanför kollektivavtalsområdet hänvisas till gällande kollektivavtal. De allmänna domstolarna kan i sådana mål få bedöma rent kollektivavtalsrättsliga spörsmål. Vidare må framhållas att på tjänstemannaområdet innehåller kollektivavtalen ej en lika uttömmande reglering av arbetsvillkoren som på arbetarområdet. Konsekvensen härav vid en uppkommen tvist kan i ett enskilt fall bli att vissa tvistefrågor hänskjutas till arbetsdomstolen och andra tvistefrågor till allmän domstol.

En översyn av arbetsdomstolens forumregler är därför påkallad. Där-

med är inte sagt att man, som i motionen föreslås, bör låta alla mål, som rör förhållanden mellan arbetsgivare och löntagare behandlas i domstolen. Detta kan medföra en alltför stark arbetsbelastning för domstolen och olägenheter för parterna att i s. k. bagatellmål behöva iakttaga inställelse vid arbetsdomstolen. TCO anser det icke önskvärt att domstolens nuvarande karaktär alltför kraftigt förändras.

TCO vill förorda att arbetsdomstolen alltjämt blir första och sista instans i sådana mål, som i dag faller under domstolen, ev. med utvidgning till tvister, som uppkommit under kollektivavtalslöst tillstånd. Därutöver förtjänar att utredas om icke övriga mål rörande förhållandet mellan arbetsgivare och löntagare skulle från rådhusrätter och häradsrätter kunna hänskjutas till arbetsdomstolen såsom andra och sista instans. Det torde kunna förutsättas att parter i bagatellmål inte överklagar underrätternas domar och därmed i onödan belastar arbetsdomstolen.

SACO, som icke önskar att slutlig ställning för närvarande tages till motionärens förslag, anför:

Motionären vill få till stånd en utredning i syfte att göra arbetsdomstolen till enda behöriga instans i tvister mellan anställda och arbetsgivare oberoende av anställningsförhållandet. Som skäl härför anför motionären att även de arbetstagargrupper — huvudsakligen offentliga tjänstemän — vars anställningsförhållanden inte regleras av kollektivavtal, alltmer i sina kontakter med arbetsgivarna kommit att begagna sig av samma medel som man använder inom kollektivavtalsområdet. Detta gör att det inte längre synes lika motiverat, som när lagen om kollektivavtal kom till, att göra skillnad på kollektivavtalsanställda och andra.

SACO kan helt instämma i motionärens uppfattning att en sådan vidgning av arbetsdomstolens behörighet bör komma till stånd. Detta skulle kunna ske genom att man lät anställningsvillkoren för samtliga offentliga anställda regleras genom kollektivavtal. Förslag härom har bl. a. framlagts av en kommitté inom SACO i betänkandet »Förhandlingsrättsliga spörsmål», som överlämnats till 1956 års förhandlingsrättsutredning.

Eftersom en vidgning av arbetsdomstolens behörighet enligt här berörda riktlinjer äger samband med förhandlingsrättens utformning för de offentliga tjänstemännen, anser SACO det för närvarande inte vara motiverat att igångsätta en särskild utredning om vidgning av arbetsdomstolens behörighet. Resultatet av 1956 års förhandlingsrättsutrednings betänkande bör först avvaktas, innan slutlig ställning tages till motionärens förslag.

Utskottet

Enligt gällande bestämmelser skall arbetsdomstolen upptaga och avgöra mål rörande kollektivavtal. Härmed avses dels mål om kollektivavtals giltighet, bestånd och rätta innebörd, dels mål huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad som stadgas i kollektivavtalslagen, dels ock mål om påföljd av förfarande som strider mot kollektivavtal eller kollektivavtalslagen. Arbetsdomstolen har dessutom att döma i vissa andra tvister, bland annat sådana tvister enligt lagen om semester där anställningsvillkoren regleras av kollektivavtal. Därest arbetstagarernas anställningsvillkor icke är reglerade av kollektivavtal kommer tvisten under allmän domstols bedömande.

I föreliggande motion hemställs, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning i syfte att göra arbetsdomstolen till enda behöriga instans i tvister mellan anställda och arbetsgivare oberoende av anställningsförhållandet.

Såsom flertalet remissinstanser påpekat är de gällande forumbestämmelserna svårtolkade och i vissa avseenden mindre tillfredsställande till sina konsekvenser. En följd av de nuvarande reglerna är att samma fråga kan komma att bedömas i ett fall av arbetsdomstolen och i ett annat fall av allmän domstol beroende på om anställningsförhållandet är reglerat av kollektivavtal eller ej. En annan konsekvens är, att arbetsdomstolen är förhindrad att i ett där anhängigt mål upptaga kvittningsinvändning, som icke har sin grund i kollektivavtal.

Stora grupper av arbetstagare är numera anställda under kollektivavtalsliknande förhållanden ehuru kollektivavtal icke är gällande för dem. Det synes önskvärt, att tvister i anledning av sådana anställningsavtal kan komma under bedömande av arbetsdomstolen, som genom sin sammansättning och erfarenhet av arbetstvister har särskilda förutsättningar att sak-kunnigt bedöma spörsmål av förevarande art.

Såsom framhållits finnes för närvarande icke någon enhetlig ordning för behandling av tvister på arbetsrättens område. En ändring härvidlag är enligt utskottets mening från flera synpunkter önskvärd. Frågan härom är emellertid komplicerad, varför det icke är möjligt att taga ståndpunkt härtill utan en föregående utredning. En sådan utredning bör omfatta frågan i hela dess vidd.

Under åberopande av vad sålunda anförts, hemställer utskottet,

att riksdagen i anledning av förevarande motion, II: 162, i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla att frågan om enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område göres till föremål för utredning.

Stockholm den 20 april 1960

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från f ö r s t a kammaren: herrar Strand, Nils Elowsson, Axel Svensson, Sunne, fru Carlqvist, fru Svenson, herrar Åkesson och Ringaby;

från a n d r a kammaren: herrar Nilsson i Göteborg, Odhe, Wahlund*, Bengtsson i Varberg, Wahrendorff, Fredriksson, Rimmerfors*, Björkman och Königson.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.