

W W W . J U R I S T K O N T A K T . N O

JURIST

NR 2/2018

KONTAKT



Politiadvokat van der Eyden

Leder etterforskningen av Brumunddalsaken

Juristenes #metoo // Skal finne nytt styre // Toppforsknidler til Graver
Vergemålsreformen // Uro rundt eksamen // Dommerkritikk

Nyheter fra Universitetsforlaget



Magnus Aarbakke, Asle Aarbakke,
Gudmund Knudsen, Tone Ofstad
og Jan Skåre

Aksjeloven og allmennaksjeloven

Lovkommentar, 4. utgave



Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken
Sundet og Tarjei Thorkildsen

Arbeidsmiljøloven

Lovkommentar, 3. utgave



Geir Helgeland

Opplæringslova

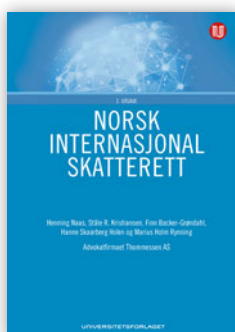
Lovkommentar, 3. utgave



Åste Marie Bergsens Skullerud, Cecilie
Rønnevik, Jørgen Skorstad og Marius Pellerud

Personvern- forordningen (GDPR)

Kommentarutgave



Henning Naas, Ståle R. Kristiansen,
Finn Backer-Grøndahl, Hanne Skaarberg Holen
og Marius Holm Rynning

Norsk internasjonal skatterett

2. utgave



Anders Ryssdal og Håkon Cosma Størdal

Norsk konkurranserett, bind II

Fusjonskontroll



Matias Apelseth

Dynamisk tingsrett til eksamen

2. utgave



Øyvind Dybvik Øyen

Lærebok i utlendingsrett

2. utgave

Innhold

- 6 André Lillehovde van der Eyden
- 12 Siden sist
- 14 #metoo-undersøkelse
- 18 Vergemålsreformen
- 20 Kristina Almestad
- 24 Hans Petter Graver
- 26 Statsadvokatene
- 28 Valgkomiteen i JF
- 30 Svalbard
- 32 Dommerkritikk
- 34 Lønnsutvikling
- 38 Nytt eksamensopplegg
- 40 Tingenes internett
- 42 Fremtidens arbeidsmarked
- 45 Din økonomi
- 46 Curt A. Lier mener
- 48 Jussbuss kommenterer
- 49 Arbeidslivet
- 52 Meninger
- 56 Stilling ledig
- 58 Nytt om navn

6



Leder drapsetterforskning

André Lillehovde van der Eyden får ros for håndteringen av Brumunddalsaken.

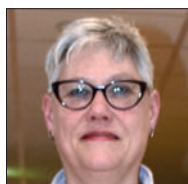
14



Trakassering kartlagt

Juristenes #metoo-undersøkelse er gjennomført og viser at problemet gjelder mange.

20



Vergemålsreformen

Kristina Almestad er en av advokatene som tar vergeoppdrag også etter reformen.

28



Valgkomiteen

Valgkomiteen i Juristforbundet skal levere sin innstilling før sommeren.

38



Eksamensuro

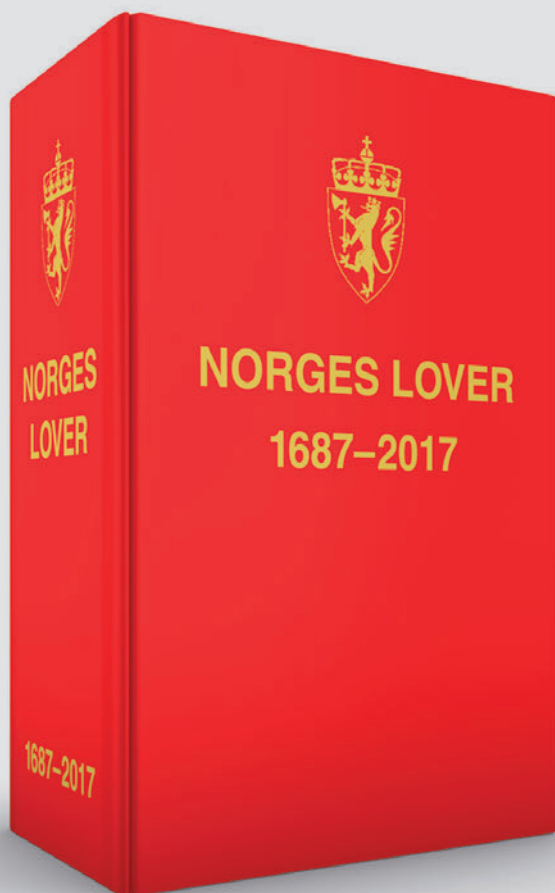
JSU-leder Maria Fiorello Conradi forteller om bekymring rundt nytt eksamensopplegg.



Tittelen «jurist» må lovbeskyttes. Den må forbeholdes dem som har juridisk utdanning på minimum masternivå eller cand. jur.

Curt A. Lier, side 46

NORGES LOVER 1687–2017



Norges Lover omfatter samtlige norske lover som har alminnelig praktisk betydning. Utfyllende registre og krysshenvisninger bidrar til å gjøre boken brukervennlig. Ajourført per januar 2018.

HOVEDUTGAVE:

ISBN 978-82-450-2336-7

PRIS 969,- INKL. MVA.

FINGERMERKER TIL NORGES LOVER:

ISBN 978-82-450-2338-1

PRIS 69,- INKL. MVA.

SÆRTRYKK AV ENKELTLOVER

Fagbokforlaget utgir særtrykk av enkeltlover fra *Norges Lover* i samarbeid med Lovsamlingsfondet, Det juridiske fakultet, UiO og Lovdata.

Disse særtrykkene er de eneste enkeltlovene på markedet som inneholder både faglige og historiske noter.



FAGBOKFORLAGET

fagbokforlaget.no

arbeidsrett.no

Ny nettside våren 2018!

Arbeidsrett.no er den løpende oppdaterte og nettbaserte kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven. Den omfatter kommentarer til kollektive arbeidsrettslover og andre tilgrensende lover og rettsområder.

Prøv gratis i 14 dager! Besøk www.arbeidsrett.no for å tegne prøveabonnement.

**Redaktør**

Ole-Martin Gangnes
omg@juristkontakt.no

**Journalist**

Tore Letvik
tl@juristkontakt.no

**Annonsesjef**

Per-Olav Leth
07 Media
perolav@07.no
Tlf.: +47 918 16 012

**Design/layout**

Inge Martinsen
07 Media
inge.martinsen@07.no

Tips redaksjonen

omg@juristkontakt.no
mob. 48 24 83 52

For annonser

perolav@07.no
tlf.: 91 81 60 12

**Ved adresseendring**

Logg inn med ditt medlemsnummer
på juristforbundet.no for å endre.

Andre: send ny adresse til
medlem@juristforbundet.no

Abonnement

Kr 500,- pr. år (9 utgivelser)

Redaksjonen forbeholder seg
retten til å redigere eller
forkorte innlegg.

Forsidefoto:

Tore Letvik

Teknisk produksjon:

07 Media – 07.no

Innsendt stoff til neste nummer
må være redaksjonen i hende
innen 16. april 2018.

Redaksjonen avsluttet

6. mars 2018.

Juristkontakt arbeider
etter redaktørplakaten
og er en del av



De vergetrengendes rettssikkerhet

Personer under vergemål må ha verge fordi de er mindreårige eller fordi de som voksne ikke klarer seg selv. Spennet over de som trenger hjelp er stort; fra personer med demens til personer med store psykiske problemer, eller mennesker som ikke klarer å styre sin egen økonomi. Vergemålsreformen, som ble innført for snart fem år siden, skulle bidra til styrket rettssikkerhet for disse. Men Riksrevisjonen har funnet store mangler ved gjennomføringen av reformen, kan du lese i denne utgaven av Juristkontakt. Tiltak som skulle styrket rettssikkerhet er fortsatt ikke på plass. Blant annet har data-problemer – noe som dessverre høres kjent ut – forsinket gjennomføringen av flere tiltak. Dessuten mangler det retningslinjer, systematisk tilsyn og kontroll.

Riksrevisjonen sier at vergeoppdrag ofte har en generell utforming som kan gjøre at vergen får for vide fullmakter. Det er heller ikke en enhetlig systematikk i tilsynet med verger. Og det finnes ingen statistikk som viser hvor mange verger som er fratatt oppdraget og hva som er grunnlaget for det. Da riksrevisor Per-Kristian Foss la frem undersøkelsen i februar, konkluderte han med at vergemålsreformen ikke er fulgt opp slik at en har greid å bedre rettssikkerheten i en slik grad det var forventet. Det dreier seg om mange mennesker og store verdier: På landsbasis forvalter fylkesmannen rundt 72 000 vergemål og finansielle midler til en verdi av over 19 milliarder kroner.

Etter at reformen trådte i kraft ble det slutt på at advokater som var verger ble honorert etter offentlige salærsetser og i dag får de faste vergene betalt etter en fast årlig sats. Det har gjort oppdragene mindre øko-

nomisk interessant for advokater. Juristkontakt har møtt en av advokatene som fortsatt har vergeoppdrag. Advokat Kristina Almestad sier at man må ha gode og effektive systemer for oppfølging dersom det skal svare seg økonomisk. Men det er et stort behov for hjelp der ute forteller hun og understreker viktigheten i å kjenne de man er verge for – også i vår digitaliserte tidsalder. Hun møter hver enkelt personlig med jevne mellomrom, for å kunne danne seg et bilde av vedkommende og sette seg inn i hjelpebehovet. «Vi skal være der for dem, og de skal høres i så stor grad som mulig, det er kjerneverdier i et vergeoppdrag», sier Almestad. Det er også budskapet fra Riksrevisjonen, som i sin rapport kommer med flere forslag om både retningslinjer og bedre oppfølging.

Valgkomité ber om innspill

Valgkomiteen i Juristforbundet er i gang med arbeidet sitt foran valget i Juristforbundet, som foregår under forbundets landsmøte 2.–3. november. Innen 25. juni skal komiteen levere sin innstilling til kandidater til president, visepresident, to direkte valgte medlemmer av hovedstyret og et felles varamedlem. De øvrige styremedlemmene velges av seksjonene selv. I denne utgaven kan du lese at valgkomiteen innen 16. april ønsker innspill på aktuelle kandidater. – Vi går ut så bredt som mulig og ønsker innspill. Det er mulig å fremme seg selv som kandidat eller å foreslå andre. Ikke noe er fastlagt og alle forslag tas til vurdering, sier valgkomiteens leder Hanne Gillebo-Blom.

Ole-Martin Gangnes
redaktør
omg@juristkontakt.no





Krevende håndtering av juss og sorg

I over to måneder har han ledet etterforskningen av drapet på Janne Jemtland i Brumunddal. Politiadvokat André Lillehovde van der Eynden har det øverste juridiske ansvaret men også et tyngende ansvar for å ivareta hensynet til drapsofferets pårørende. – I en så alvorlig sak er det særlig viktig at påtale er med fra første stund. Vi må være der når ting skjer, sier han.

Tekst og foto: Tore Letvik

Vi ankommer Ringsaker lensmannskontor i Brumunddal for å intervju van der Eynden om hvordan det er å lede etterforskningen av saken som i begynnelsen startet som en savnetsak, for så å være et drap på en tobarnsmor, og hvor senere hennes ektefelle og barnas far ble siktet og fengslet for å ha drept henne. Og det er ikke slik at Juristkontakt umiddelbart bare får gå i gang med å intervju politiadvokaten, som for øvrig har fått ros fra den avdødes slektninger og pårørende for måten han – og de andre i etterforskningsledelsen – har håndtert kontakten med dem på i en sårbar situasjon.

– Jeg vil gjerne vite hva du har tenkt å spørre meg om, slik at jeg vet litt mer om forutsetningene for intervjuet, sier van der Eynden.

– Vi er ikke interessert i detaljer fra drapsetterforskningen, svarer jeg.

– Bra. I motsatt fall ville nok dette blitt et kort intervju, svarer politiadvokaten bestemt, men vennlig, og viser vei gjennom korridorene i Ringsaker lensmannskontor som har vært senteret for etterforskningen så langt.

Det var på Veldre nord for Brumunddal Janne Jemtland bodde, sammen med sin ektefelle og deres to mindreårige sønner. Det var der hun forsvant, først tilsynelatende sporløst, natt til 29. desember i fjor. Den 2. januar ble van der Eynden koblet på saken. Som påtalejurist med det øverste juridiske ansvaret er det han som leder etterforskningen.

– Her har vi et ledig kontor vi kan bruke, sier politiadvokaten som til daglig arbeider ved påtaleseksjonen i Innlandet politidistrikt, og har kontor i Hamar sentrum.

Siden 2. januar har han daglig vært på Ringsaker lensmannskontor, for lede etterforskningen, og for å kunne være «på ballen» i forhold til å ta de påtalemessige avgjørelsene i saken. En sak som har bydd på sterke utfordringer.

– Det viste seg jo snart å være en tragisk kriminalsak som siden har

utviklet seg stadig. Det lar seg vanskelig gjøre å finne en mer tragisk sak enn denne, sier van der Eynden ettertenksomt.

Pressekonferanser

De fleste av oss har kun opplevd ham via tv-skjermene, hvor han, og den øvrige etterforskningsledelsen på pressekonferanser har orientert om utviklingen i saken, når de har funnet tiden inne for å gå ut med opplysninger til offentligheten.

– Fra første stund har vi vært svært bevisste på å gå ut med informasjon når det har vært riktig, og hele tiden har vi vært nøye med å forsikre oss om at de pårørende har blitt informert først. Ingen pårørende og nære av offeret skal måtte oppleve å bli orientert om viktige funn i etterforskningen gjennom mediene først. Det har vært viktig for oss å informere, men de som går gjennom en tragedie som denne skal få vite først, sier politiadvokaten.

Desto mer alvorlig en sak er, desto mer naturlig mener jeg det må være at påtale kobles inn tidligere

Etterforskningsledelsen opprettet tidlig en pårørendekontakt – en polititjenestemann som er dedikert til oppgaven om å ivareta de pårørendes informasjonsbehov, i samarbeid med kommunen, som også er sterkt engasjert i ivaretagelsen av ekteparets to sønner, som først opplevde å miste sin mor, for så – i realiteten også å miste sin far, som er drapssiktet og fengslet i saken.

At politiadvokaten har nådd inn til brumunddølenes hjerter får vi et klart bevis for når vi, etter intervjuet, går sammen med van der Eynden ut av lensmannskontoret i Nygata i Brumunddal. En eldre mann setter kursen

mot politiadvokaten, strekker fram neven, og sier:

– Du kjenner ikke meg, og jeg kjenner ikke deg. Men jeg har sett deg på tv- og vil bare berømme deg for hvordan dere håndterer denne saken, sier mannen som gir klart uttrykk for at saken er svært vond og vanskelig også for de andre i lokalsamfunnet.

Pårørendekontakt

van der Eynden, som opprinnelig er fra Nevlunghavn, (etternavnet har han etter sin oldefar som kom fra Nederland, red. anm.) med oppvekst i Larvik, og med sin første jobberfaring som jurist i Utlendingsnemnda, jobbet også som juridisk rådgiver for fengselsledelsen ved Ila fengsel og forvaringsanstalt, før han begynte som politifullmektig i Elverum i 2013. Deretter ble han og politiadvokat i Hamar.

Sin første drapssak var han med på å lede allerede i oktober 2014. Da drepte en asylsøker fra Afghanistan, som bodde sammen med kona på asylmottak i Hamar, kona med mer enn 20 knivstikk bakfra i nærheten av et kjøpesenter i byen. Drapet ble begått foran det ene av ekteparets to barn. Mannen ble pågrepet få dager etter drapet, og tilsto kort tid etter. Han ble dømt til 15 års fengsel.

– Også under etterforskningen av det drapet etablerte vi en pårørendekontakt, noe vi fikk god erfaring med, sier politiadvokaten.

På spørsmål om faren for å bli for nært knyttet til ofrene i en kriminalsak, svarer han.

– For oss er det avgjørende å beholde vår objektivitet. Det å ha en egen dedikert pårørendeansvarlig bidrar til at vi i etterforskningsledelsen kan holde fokus på å løse saken, sier van der Eynden.

Han mener det i det daglige politiarbeidet ikke er like viktig at påtalejuristen er «hands-on» i alle saker.

– I mindre alvorlige straffesaker kommer saken til påtalejuristene stort sett ferdig etterforsket, og vi kommer



Politiet i Brumunddal holder pressekonferanse under etterforskningen. F.v. lensmann Terje Krogstad, etterforskningeleder André Lillehovde van der Eynden og politioverbetjent Trond Blikstad. (Foto: Cornelius Poppe / NTB scanpix)

da først inn i slutfasen. Desto mer alvorlig en sak er, desto mer naturlig mener jeg der må være at påtale kobles inn tidligere og at vi sikrer en sterkere grad av samarbeid mellom de politifaglige etterforskerne og påtalejuristen.

Må kjenne saken

– Generelt sett så mener jeg at når vi definerer noe som en alvorlig kriminalsak og setter ned en etterforskningsledelse, så er det naturlig og nødvendig at den som til syvende og sist står ansvarlig for alle juridiske beslutninger som treffes, å være med fra første stund, sier han, og viser til at de alvorlige sakene ofte er veldig dynamiske saker, hvor det kan skje mye på kort tid.

– Da er det bra at man som påtalejurist nær sagt blir flasket opp til å noe jeg synes er en veldig god måte å beskrive det på – at man må kjenne

|| Det er viktig å være tydelig i sine avgjørelser, men ydmyk i forhold til det samarbeidet som må være på plass mellom den politifaglige etterforskningen og påtalejuristen

saken best. Og for å kjenne saken best så må du være der når det skjer. Det er på en måte et aktor-mantra, sier van der Eyden.

Han understreker betydningen av å være en lagspiller.

– Det er viktig å være tydelig i sine avgjørelser, men ydmyk i forhold til det samarbeidet som må være på plass

mellom den politifaglige etterforskningen og påtalejuristen, sier politiadvokaten.

I Janne-saken ble Kripas tidlig koblet inn.

– To dager etter at jeg var koblet på saken fikk vi Kripas bistand selv om saken da fortsatt var å anse som en savnetsak. Saken endret seg jo naturlig nok mye, og vi fikk økt bistand fra Kripas da vi fant blodspor i snøen, og vi var kommet langt nærmere det som jo viste seg å være en drapssak. For oss, som jobber i et politidistrikt, er jeg glad for den bistanden Kripas-etterforskerne gir oss. Drap er ikke noe vi er vant til å håndtere, og det å kunne få hjelp fra etterforskere som har lang erfaring med slike saker har stor betydning, det er ikke til å stikke under en stol, sier van der Eynden.



Janne Jemtland ble funnet av dykkere i Glomma ved Eidsfoss bru i Våler.



Politiet søker med hunder og helikopter i området mellom Veldre og Brumunddal sentrum. (Foto: Trond Solberg/VG)

Krevende

Det var etterforskningslederens drøm å kunne begynne i politiet.

– Å jobbe i politiet er jo utrolig spennende og fristende for mange jurister, da du får en veldig variert arbeidshverdag ikke bare innen jusen, men også på mange andre felt. I tillegg til de juridiske vurderingene

som krever sitt er det også de menneskelige utfordringene som er vel så utfordrende, sier politiadvokaten som understreker at han finner utfordringene faglig givende.

– I så tragiske saker kan det fort høres feil ut at man synes jobben er interessant, men det er nå faktisk sann at noen må jobbe med de van-

Man får en helt annen form for tilgang på ressurser, og ressursbruk, når skoen virkelig trykker

skelige sakene og når tragedier inntrer så er de noen som har ansvaret for å prøve å løse sakene for å finne ut hva som er gjort. I det perspektivet er det givende å se hvordan politiet i Norge er skrudd sammen. Vi har mange stå-på-personligheter og engasjerte sjeler som trykker til, samtidig som vi har systemet med å få hjelp utenfra, som her – i form av Kripos-bistand.

– Det er også veldig interessant å se kontrasten mellom det daglige arbeidet hvor vi kanskje håndterer tyverier, rusmisbrukere og liknende saker, opp i mot hva som skjer når alvoret virkelig er der. I en sak som denne er forutsetningene ganske annerledes, og det er interessant å se at man får en helt annen form for tilgang på ressurser, og ressursbruk, når skoen virkelig trykker.

Juridisk verktøykasse

Under etterforskning av alvorlige straffesaker er kunnskap om hvilke hjemler man har, og tilgang på bruk av tilgjengelige tvangsmidler, som ransaking og varetekt, ikke sjeldne temaer som vurderes for å komme videre i etterforskningen. Noe van der Eynden mener understreker at påtalejuristene er med fra første stund.

– For å kunne føre saken fremover må man kunne vite hva man har i verktøykassa, og se hvilke muligheter man har. Vi jurister er ofte kjent for vår evne til å se begrensninger, og de skal vi se, men vi må passe på å bruke jussens muligheter til å legge til rette for politifaglige metoder og den taktiske etterforskningen. Man vil jo selvfølgelig møte mange ulike meninger om de juridiske vurderingene, og det



– Man vil jo selvfølgelig møte mange ulike meninger om de juridiske vurderingene, og det er sunt. Samtidig er det viktig at etterforskningen har en juridisk base eller plattform for etterforskningen, og at den er stabil, sier van der Eynden.

er sunt. Det hører også med. Samtidig er det viktig at etterforskningen har en juridisk base eller plattform for etterforskningen, og at den er stabil, sier van der Eynden.

Når Juristkontakt besøkte etterforskningslederen i Brumunddal er det fortsatt mye igjen av etterforskningen. Informasjon som nyhetsmediene har bragt forteller at Janne Jemtlands ektemann er varetektsfengslet, siktet for drapet. At politiet mener hun ble skutt, og at drapet skjedde utenfor deres bopel. Janne Jemtland ble funnet på bunnen av Glomma ved Eidsfoss bru den 13. januar, vel åtte mil fra ekteparets bolig.

Hun forsvant fra hjemmet i Veldre i Brumunddal natt til 29. desember

etter at hun og mannen hadde tatt taxi hjem fra en romjulsfest. Ekte mannen meldte henne savnet og på nyttårsaften den 31. desember ble det satt i gang en leteaksjon.

Lange avhør

I følge NRK.no ble det noen dager senere funnet blod to steder i nærheten av Brumunddal sentrum som viste seg å stamme fra Janne. Savnet-saken ble da en kriminalsak. Det skulle ta enda en uke før politiet fikk et gjennombrudd i saken. Da ble det funnet spor på eiendommen til ekteparet Jemtland som førte til at ektemannen ble pågrepet og siktet for å ha drept henne.

I avhør dagen etter pågripelsen skal ektemannen ha fortalt politiet hvor de kunne finne den døde

kroppen til Janne. Hun ble funnet av dykkere i Glomma ved Eidsfoss bru i Våler.

Ektemannen til Janne Jemtland har innrømmet å ha en rolle i saken, men nekter straffskyld for drap. Han har sittet i lange avhør siden han ble pågrepet og er varetektsfengslet.

Politiet opplyser at de mener Janne Jemtland ble drept på eiendommen i Veldre og senere fraktet til Våler. Utover dette er etterforskningen inne i en fase med avhør av både siktete og vitner.

Barna til ekteparet har fått oppnevnt Inger Johanne Reiestad-Hansen som bistandsadvokat. Hun sier til NRK at de blir tatt godt hånd om, men at det er vanskelig for dem å ta inn over seg det som har skjedd.

Lagmannsretten ga staten medhold i ulvesaken

Protestene fra ulveforkjempere mot statens vedtak om fellingstillatelse denne vinteren, og søksmålene for å stanse ulvejakten, har ikke ført fram. Det viser en kjennelse fra Borgarting lagmannsrett.

Kjennelsen kommer etter at Oslo tingrett den 5. januar i år besluttet at statens fellingsvedtak var gyldige, hvorpå WWF (Verdens naturfond) den 10. januar anket kjennelsen til Borgarting lagmannsrett og begjærte midlertidig forføyning med krav om stans i jakten fram til saken var rettskraftig avgjort i domstolene.

Den 1. mars avga Borgarting lagmannsrett sin kjennelse. Da var alle ulvene skutt, jakten avsluttet og lisensperioden for felling av 16 ulv i ulvrevirene utløpt. I sin kjennelse konkluderer lagmannsretten derfor med at WWF ikke lenger har rettslig interesse i å få stanset ulvejakten, og hevet dette punktet i WWFs anke.

I Borgartings kjennelse fremgår det også at det har pågått en ytterligere utvikling i revir-ulvenes disfavør, etter at WWF anket tingrettens kjennelse og før lagmannsrettens avgjørelse. Klima- og miljødepartementets opprinnelige vedtak ga tilatelse til å felle 16 ulv innenfor ulvrevirene Osdalen og Julussa innen 15. februar. Den 7. februar fattet imidlertid departementet ytterligere et vedtak, denne gang tidsbegrenset, om felling av ytterligere tre valper



født våren 2017 i de to ulvrevirene. WWF ba også om at jakten på disse ble stanset, men også de tre valpene var skutt før lagmannsrettens kjennelse forelå.

Om spørsmålet om rettslig interesse, skriver lagmannsretten:

«På tidspunktet anken ble innlevert til lagmannsretten, hadde den ankende part klart nok rettslig interesse i å få midlertidig forføyning for å stanse lisensfelling av den ene ulven som da ikke var skutt i henhold til vedtaket 1. desember 2017. Lisensfelling av ulv i revirene Julussa og Osdalen i henhold til vedtaket er imidlertid ikke lenger aktuelt. Det følger for det første av at hele kvoten på 16 ulv nå er skutt. For det andre utløp fellingsperioden 15. februar 2018, jf. også rovviltforskriften § 10 femte ledd bokstav d og e. Den ankende part har derfor ikke lenger behov for å få midlertidig forføyning for å stanse «lisens-

felling» av ulv i revirene Osdalen og Julussa i henhold til vedtaket 1. desember 2017, jf. tvisteloven § 1-3 andre ledd.»

I tillegg til å heve ankesakens punkt som gjaldt de 16 voksne, allerede avlivede, ulvene i revirene, avviste retten kravet om midlertidig forføyning for å stanse felling av de tre valpene, i det tidsubegrensede vedtaket. I tillegg ble WWFs anke over tingrettens medhold i fellingen av ulver utenfor revirene forkastet.

– Vi er naturligvis skuffet, om enn ikke overrasket, men forbereder oss ufortrødent på hovedsøksmålet som kommer opp i april, sier presseansvarlig hos WWF, Heidi Katrine Bang, til Juristkontakt.

WWF har saksøkt den norske stat fordi det mener ulveforvaltningen strider mot Grunnloven, naturmangfoldloven og Bernkonvensjonen. Den saken er berammet for Oslo tingrett 24. april.

11,9 millioner kroner til personer med nedsatt funksjonsevne

Barne- og likestillingsdepartementet har for 2018 gitt 11,853 millioner kroner i en tilskuddsordning som har til formål å bedre levekårene og livskvaliteten for personer med nedsatt funksjonsevne. Tilskuddsordningen forvaltes av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), på vegne av Barne- og likestillingsdepartementet, og omfatter frivillige organisasjoner og andre aktører som arbeider for personer med



Linda Hofstad Helleland (Foto: Martin B. Andersson/BLD)

nedsatt funksjonsevne. Tildeling skjer etter søknad. – Det er stor bredde i prosjektene som får støtte. Vi trenger ulike tiltak som kan bidra til å løfte flere med funksjonsnedsettelse inn i arbeidslivet, samtidig er det viktig med søkelys på rettigheter og holdninger overfor personer med funksjonsnedsettelse, sier barne- og likestillingsminister Linda Hofstad Helleland.

Ny pensjonsordning for offentlig sektor – Akademikerne tar forslaget til videre behandling i organisasjonen

LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter inngikk 3. mars en avtale med Arbeids- og sosialdepartementet om ny pensjonsløsning for ansatte i offentlig sektor. – Vi har fått på plass en bærekraftig pensjonsløsning for offentlig sektor som vil stå seg over tid. Den nye ordningen er god for både arbeidstakerne, arbeidsgiverne og samfunnet, sier arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Akademikerne sier på sin side at de etter lange forhandlinger har valgt å ta forslaget til videre behandling i organisasjonen. – Vi har kjempet hardt for våre medlemmer og et system som ivaretar de med lang utdanning. Det har vært en komplisert prosess, med mange ulike hensyn og interesser. Nå venter det en grundig intern prosess før vi tar en avgjørelse, sier Anders Kvam, forhandlingsleder for Akademikerne. – Dagens pensjonsordning bør endres, og forslaget har flere trekk som er



Anders Kvam (Foto: Akademikerne)

bedre enn eksisterende ordning. I motsetning til tidligere gir ny ordning blant annet de ansatte uttelling for alle år i jobb, sier Kvam. Akademikerne vil ta stilling til den fremforhandlede avtalen innen 1. juli 2018.

Endrer skadeerstatning for barn

Regjeringen har besluttet å iverksette endringer som den hevder vil føre til at erstatningsnivået for barn og unge heves betydelig. – Barn som blir skadet for livet, i for eksempel en trafikkulykke, skal få en riktig erstatning. De nye reglene sikrer rettfærdige og korrekte erstatningsutbetalinger til barn, sier justis-, innvandrings og beredskapsminister Sylvi Listhaug (FrP). Reglene skal gjelde for skader som viser seg frem til skadelidte er 19 år, mot dagens 16 år. Videre

skilles utmålingene av inntektstaperstatning og erstatning for varige men. Utmåling av erstatning for tap av hjemmearbeidsevne skilles ut som en egen post, slik at det klargjøres at unge skadelidte kan ha rett til slik erstatning. «Man får et bedre vurderingsgrunnlag ved at utmålingen skal skje i to faser, hvor den siste fasen utsettes til skadelidte har fylt 21 år», skriver regjeringen i en pressemelding. De nye reglene ble gjort gjeldende fra 1. mars.

Viktig lovarbeid for havner og farvann

Et flertall i Havne- og farvannslovutvalget foreslår endring i ansvar og myndighet når det gjelder sikkerhet og framkommelighet i farvannet. Det foreslår at ansvar og myndighet som hovedregel legges til staten, mens kommunene har myndighet i havneområdet. Som en konsekvens av forslaget er det nå foreslått å fjerne den kommunale anløpsavgiften. Dette kom fram da utvalget la fram sitt forslag til ny havne og farvannslov 1. mars. Havne- og farvannslovutvalget, ledet av Kristin Bjella, som er advokat hos advokatfirmaet Hjort, og med blant andre utvalgsmedlemmer, Arne-Martin H. Sørli, advokat hos Regjeringsadvokaten, og Inger Hygen, advokat hos Kluge, har hatt mål om å forenkle lovteksten og å ta hensyn til den teknologiske utviklingen innen maritim sektor, klima og miljø.

50 år siden

«Norges Juristforbund har sett det som meget viktig straks å få lagt et grunnlag for en kursvirksomhet i forbundets regi.»

(Aktuelt etter at etterutdannelseskomiteen, ledet av Anders Bratholm, har levert sin innstilling)

40 år siden

«Myndighetenes intensjoner for 1978 er at bankene fortsatt må føre en meget restriktiv utlånspolitik.»

(Banksjef Jan M. Wesenberg redegjør for kredittpolitikken i Norge)

30 år siden

«Med pensjonsalder på 67 år topper Norge statistikken for Vest-Europa, sammen med Danmark.»

(Er det for høy pensjonsalder i Norge?, spørres det etter Arbeidstidsutvalgets NOU)

20 år siden

«Det var forskjellige grader av vindstyrke under hele min tid som Anne Holts statssekretær, men de tøffeste oppgavene knyttet seg til Furre-saken.»

(Advokat Berit Reiss-Andersen)

Neste Juristkontakt
kommer 4. mai.

Annonsefrist 20. april

Ring: 918 16 012 eller
e-post: perolav@07.no

Juristenes #metoo-rapport klar

– Vi hadde ingen aning om at dette gjelder så mange

Juristforbundets #metoo-undersøkelse er nå gjennomført. 20 prosent sier de har opplevd seksuell trakassering i løpet av yrkeskarrieren – 4 prosent det siste året. Få av sakene blir varslet.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

Juristforbundet har kartlagt hvor mange av forbundets medlemmer som har opplevd seksuell trakassering, omstendighetene der det har skjedd og hva trakasseringen har bestått av.

Rapportens oppsiktsvekkende konklusjon er at tallene tyder på at seksuell trakassering er mer utbredt i virksomhetene som medlemmene av Juristforbundet jobber i, enn i norsk arbeidsliv for øvrig.

Juristforbundets president Curt A. Lier reagerer sterkt på det som fremkommer i undersøkelsen og mener det må settes inn tiltak.

Dette er noen av funnene:

- 20 prosent av respondene sier at de i løpet av karrieren har opplevd seksuell trakassering. De aller fleste er kvinner.
- 4% har opplevd en slik hendelse i løpet av det siste året.
- Seksuell trakasseringen forekommer i større grad i privat sektor enn i statlig- og kommunal sektor.
- Hele 55% av tilfellene inneholdt fysisk seksuell trakassering.
- Kun 15% av tilfellene som inntraff i løpet av det siste året ble varslet.
- 52% av dem som er utsatt for det oppgir at de har endret atferd på jobb som en følge av trakasseringen.
- Problemet er mer komplekst enn «myten» om den eldre maktpersonen som trakasserer en ung kvinne.

Konsulentselskapet Evidente, som har utført undersøkelsen og levert rapporten, sammenlikner funnene med tidligere forskning fra 2010, og skriver:

«En tidligere studie blant et representativt utvalg av den norske arbeidstokken fant at 1,1% hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av det siste halvåret. Dette tyder på at seksuell trakassering er mer utbredt i virksomhetene som medlemmene av Juristforbundet jobber i, enn i norsk arbeidsliv for øvrig.»

Juristforbundets president, Curt A. Lier, sier til Juristkontakt at han likevel ikke er overrasket over omfanget av seksuell trakassering, selv om det er større enn han hadde håpet.

– #meetoo kampanjen har avdekket at seksuell trakassering er et omfattende og gjennomgående samfunnsproblem. Det er derfor ikke overraskende at det er et problem, også for jurister. Hadde imidlertid undersøkelsen vært gjennomført før oktober 2017, ville jeg ha vært veldig overrasket.

– Vi var selvfølgelig klar over at også noen av våre medlemmer har vært utsatt for dette, men hadde ingen aning om at dette gjaldt, og fortsatt gjelder, så mange, sier Curt A. Lier.

81% av dem som har opplevd seksuell trakassering i løpet av det siste året oppgir at det har forekommet mer enn en gang.



– Vi var selvfølgelig klar over at også noen av våre medlemmer har vært utsatt for dette, men hadde ingen aning om at dette gjaldt, og fortsatt gjelder, så mange, sier Juristforbundets president Curt A. Lier om forbundets #metoo-rapport (Foto: Thomas Haugersveen)

Undersøkelsen viser at verbal seksuell trakassering er mest vanlig, med 75%.

«Det er imidlertid urovekkende at hele 55% av tilfellene inneholdt fysisk seksuell trakassering», sier rapporten.

Mangfoldig

Undersøkelsen viser at 87% av dem som har opplevd seksuell trakassering i løpet av det siste året er kvinner. Og personer under 40 år er mer utsatt enn dem over. Dessuten er det en liten tendens til at arbeidstakere er mer utsatt for seksuell trakassering mens de er tidlig i sin yrkeskarriere.

«Bortsett fra den klare overrepresentasjonen av kvinner er imidlertid ikke koblingen til alder og ansiennitet så tydelig. Seksuell trakassering skal derfor ikke sees som et problem som først og fremst gjelder de «unge og ferske» – problemet er langt mer utbredt og mangfoldig enn som så», heter det i rapporten.

Det er undersøkt hvem som trakasserer. Den største gruppen er personer med lederstillinger i virksomheten, men som ikke hadde personalansvar for den som opplevde trakasseringen. Omtrent i like stor grad opplever med-

lemmene å bli trakassert av kollegaer som er på tilsvarende nivå.

«Alt i alt ser dette ut som et problem som er mer komplekst enn «myten» om den eldre maktpersonen som trakasserer en ung kvinne. Utover at det i størst grad rammer kvinner virker seksuell trakassering å være noe som forekommer ovenfor medarbeidere i ulike alder og med ulike grad av ansiennitet», konkluderer rapporten.

Seksuell trakassering virker ifølge undersøkelsen til å forekomme både på arbeidsplassen og på jobbrelaterte arrangementer, men det mest vanlige virker å være i forbindelse med jobbrelaterte arrangementer.

Privat sektor

Rapporten har også forsøkt å identifisere hvor i arbeidslivet den seksuelle trakasseringen i størst grad forekommer:

«Det vi klarer å dokumentere med sikkerhet er at det i større grad forekommer i privat sektor enn i statlig og kommunal sektor», heter det i rapporten.

«43% av de som opplevde trakassering i løpet av det siste året jobber i

privat sektor. Dette er den største gruppen, til tross for at flesteparten av utvalgte jobber i offentlig sektor. Det er altså signifikant mer trakassering blant medlemmene som jobber i privat sektor», sier rapporten.

Det fremkommer også at seksuell trakassering kan ha betydelige konsekvenser for dem som blir rammet.

17% av dem som er blitt rammet sier at de har sagt opp jobben sin eller tenker på å gjøre det – og 11% er enten sykemeldt eller har vært det som følge av hendelsen.

Hele 52% oppgir at de har endret atferd på jobb.

Undersøkelsen avdekker at det blir varslet om få av sakene. Kun 15% av tilfellene som inntraff i løpet av det siste året ble varslet.

«Når andelen av hendelsene som ble meldt inn er så lav som 15% er det imidlertid grunn til å spørre seg om det er tilstrekkelig lagt til rette for dette hos ulike arbeidsgivere. Noe som gir oss ytterligere grunn til å forfølge denne problemstillingen er at rundt 30% gir uttrykk for bekymring for konsekvenser av å melde fra, manglende tillit til hvor- ►

dan saken ville bli håndtert og at der ikke finnes tradisjon for å melde fra om slike ting på medlemmenes arbeidsplasser.»

Og videre:

«Dette er altså et område der virksomheter sannsynligvis har store mørketall. En praktisk konsekvens er at antall meldte forhold ikke er et godt mål på forholdene i virksomheten.»

Ikke tillitt

Curt A. Lier sier det er vanskelig å svare på hvorfor så mange ikke varsler om at de utsettes for seksuell trakassering og at årsaken antagelig er sammensatt.

– Til dels viser også vår undersøkelse at det ofte er ledere eller andre autoritetsfigurer, som utsetter underordnede for seksuell trakassering. Eller det dreier seg om forskjell i alder og erfaring. Det er lett å forstå at mange vegrer seg for å rapportere om dette, fordi de frykter at det kan få konsekvenser for dem. Man har rett og slett ikke tillit til at ledelsen vil håndtere et varsel på en tilstrekkelig god måte, sier han.

– I tillegg sier mange at de ikke ønsker at det at de har vært utsatt for seksuell trakassering, skal være det som definerer dem i kollegaenes øyne. Hvis de forteller om dette blir man fort, «hun som ble utsatt for overgrep på julebordet». Dette ønsker de ikke. Da er det lettere å late som det ikke skjedde, og heller holde seg unna «plaghånden», sier Lier.

Hvordan blir slike saker håndtert? Ifølge rapporten tyder mye på at arbeidsgivere har betydelig potensial for forbedring.

«Arbeidstakere som ikke har opplevd seksuell trakassering har jevnt over god tillit til at der finnes systemer som ivaretar dette. Tilbakemeldingene både fra dem som har opplevd trakassering og fra tillitsvalgte som har håndtert slike saker tyder imidlertid på at dette langt fra alltid er tilfelle», sier rapporten.

Dem som har opplevd seksuell



– Selv har jeg aldri hatt noen negative opplevelser, men jeg har jo hørt mange rare historier fra tidligere medstudenter og jurister, blant annet om sosiale arrangementer som har sklidd ut. Man kan kjenne seg igjen i historiene som har kommet frem under #metoo, sier Karoline Amundsen Dystebakken (Foto: Juristforbundet)

Man har rett og slett ikke tillit til at ledelsen vil håndtere et varsel på en tilstrekkelig god måte

trakassering er jevnt over skeptiske både til takhøyden for å melde fra, om hvordan sakene vil bli håndtert og konsekvensene for dem som gjør det.

«Det er urovekkende at kun 24% av dem som har opplevd dette er komfortable med å melde fra dersom en ny sak oppstår».

«Tillitsnivået i det norske arbeidslivet er jevnt over høyt, og det fremstår som at flesteparten som ikke har vært borti en slik situasjon tenker at arbeidsgiveren kommer til å støtte dem dersom det trengs. De som har

konkrete erfaringer gir imidlertid uttrykk for en annen virkelighet.»

Evidente illustrerer dette ved hjelp av faktiske tall:

195 av respondentene opplevde seksuell trakassering i løpet av det siste året. Av disse meldte 29 personer fra om hendelsen. 14 opplevde at saken ble fulgt opp av sin arbeidsgiver, mens 9 av disse var tilfreds med hvordan de ble håndtert. Det betyr at kun 5% av tilfellene av seksuell trakassering ender opp i en godt håndtert sak.

Kulturendring

– Hvis man skal få til en kulturendring, må man få ting opp på bordet, sier Karoline Amundsen Dystebakken til Aftenposten i forbindelse med rapporten.

Dystebakken, som sitter i Juristforbundets hovedstyre og arbeider som rådgiver i Arbeidstilsynet, mener bransjen har godt av en mer åpen diskusjon rundt temaet #metoo. Hun sier seksuell trakassering før i høst har vært et «ikke-tema» i bransjen.

– Det er kanskje en kultur for at «slikt snakker man bare ikke om» hvis man vil opp og frem i denne bransjen, sier hun.

– Selv har jeg aldri hatt noen negative opplevelser, men jeg har jo hørt mange rare historier fra tidligere medstudenter og jurister, blant annet om sosiale arrangementer som har sklidd ut. Man kan kjenne seg igjen i historiene som har kommet frem under #metoo, sier hun til Aftenposten.

Curt A. Lier sider det nå bør settes inn tiltak og retningslinjer.

– Det er arbeidsgivers ansvar å sikre et godt og helsebringende arbeidsmiljø. Arbeidsgivere må derfor sørge for å ha gode retningslinjer for å unngå at noen blir utsatt for seksuell trakassering. Man bør være bevisst på forhold som legger til rette for at dette kan skje. Der hvor overordnede fester med underordnede og eldre med yngre, bør man kanskje ha et bevisst forhold til hvor mye alkohol som konsumeres. I



20 prosent av respondentene sier at de i løpet av karrieren har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen eller under jobbrelaterte arrangementer. De aller fleste er kvinner (Foto: Surdumihail/Pixabay)

hvert fall bør ledelsen lage retningslinjer mot seksuell trakassering, gjerne i samarbeid med tillitsvalgte, sier Lier.

– Det er viktig at ledelsen er tydelig på at det er nulltoleranse overfor dette på deres arbeidsplass og på arrangementer i deres regi, sier han.

Når det gjelder varslingsrutiner sier han:

– Det er viktig at det foreligger gode varslingsrutiner, slik at de som ønsker å varsle om for eksempel seksuell trakassering, opplever at dette kan skje på en trygg måte og at de blir godt ivarettatt. Det er videre viktig at man også sørger for å ha gode rutiner for kontradiksjon, slik at også den det blir varslet på får anledning til å fortelle sin side av historien og svare på anklagene.

Blant dem som meldte fra om forholdet var det mest vanlig å varsle om dette til nærmeste leder, eller noen andre med ledelsesansvar i virksomheten. 79% gjorde dette, mens 34% meldte til en kollega.

7% meldte til verneombud, 3% til tillitsvalgte og ingen til HR.

«I hvilken grad disse varslene fulgte de eksisterende retningslinjer kan vi ikke vite noe om, men en kun-

ne kanskje forvente at flere gikk til noe som kunne betraktes som en «uavhengig instans», heter det.

«Det er oppsiktsvekkende at ingen av varslene har gått til HR.», konstateres der i rapporten

De tillitsvalgte

Om de tillitsvalgtes rolle, sier rapporten:

«Tillitsvalgte har nok fått kompetanse om hvordan utøve sin rolle, men de færreste opplever at de har fått tilstrekkelig opplæring til å håndtere saker knyttet til seksuell trakassering.»

Lier forteller at det nå innføres en egen modul om forebygging og håndtering av seksuell trakassering på kurs for forbundets tillitsvalgte.

I kjølvannet av rapporten har Juristforbundet iverksatt også flere andre tiltak, sier han, og nevner:

- Juristforbundet er i ferd med å vedta retningslinjer mot seksuell trakassering, for egne tillitsvalgte. Tilsvarende retningslinjer er allerede vedtatt for forbundets ansatte.
- Forbundet har allerede utarbeidet en omfattende veileder for varslings- og generelle etiske retningslinjer.

- Forbundets nettsted har fått en egen ressurside mot seksuell trakassering. Her finner man råd personer som kan være berørt av problematikken og utdypende informasjon og opplæringsmateriell.
- Forbundets interne advokatkontor og samarbeidende psykologtjeneste, tilbyr bistand til medlemmer som har opplevd seksuell trakassering.

Flere rapporter

Undersøkelsen ble gjennomført i slutten av januar til midt i februar og nesten fem tusen av forbundets medlemmer har svart. Det er en svarprosent på 25, noe Evidente anser som tilfredsstillende. Konsulentselskapet skriver likevel at det kan være en overrepresentasjon i datasettet av personer som har opplevd seksuell trakassering.

«Det kan også være slik at #metoo-kampanjen har bidratt til at flere nå klarer å sette «riktig merkelapp» på hendelser, og at flere nå rapporterer seksuell trakassering enn om vi hadde stilt dem samme spørsmål for et år siden», skriver Evidente.

Riksrevisjonen fant store mangler ved gjennomføringen av vergemålsreformen

Snart fem år etter at vergemålsreformen ble innført viser en gjennomgang gjort av Riksrevisjonen at viktige tiltak som skulle bidra til styrket rettsikkerhet for vergetrengende fortsatt ikke er på plass.

Tekst: Tore Letvik

– Vergemålsreformen skulle bedre rettsforholdene for de som trenger verge men problemer med et nytt saksbehandlingssystem har forsinket gjennomføringen av flere sentrale tiltak. Det mangler retningslinjer, og det er for lite systematisk tilsyn og kontroll. Dette gjelder både fra Justis- og beredskapsdepartementet, Statens sivilrettsforvaltning og fylkesmennenes sin side, sa riksrevisor Per-Kristian Foss da han la fram resultatene av Riksrevisjonens undersøkelse av hvordan vergemålsreformen er iverksatt, den 27. februar.

Fra 1. juli 2013 tok staten, ved fylkesmennene, over det lokale ansvaret for vergetrengende. Per 1. januar 2017 hadde om lag 64 000 personer verge, og det var i overkant av 47 500 verger og representanter.

Og antall vergemål har økt. I følge tall fra fylkesmennene, som ble publisert 12. februar i år, forvalter fylkesmennene nå totalt rundt 72.000 vergemål. Fylkesmennene skal gi opplæring, veiledning og støtte og føre tilsyn med vergene, og Statens sivilrettsforvaltning (SRF) skal ha tilsyn med fylkesmennene. De fleste vergene er familie eller andre nærstående, noe som også kommer tydelig fram i riksrevisjonens rapport.

Hele 84 prosent av vergene har bare ett vergeoppdrag. 2,5 prosent av vergene har fra 6 til over 100 vergeoppdrag, og er dermed faste, eller profesjonelle verger. I følge rapporten er det 24 verger som hver har mer enn 100 vergeoppdrag.

IKT-problemer

Undersøkelsen fra Riksrevisjonen viser at ikt-problem i utviklingen av et saksbe-

Samlet sett er vergemålsreformen ikke fulgt opp slik at en har greid å bedre rettssikkerheten

handlingssystem har forsinket arbeidet med å gjennomføre vergemålsreformen. I rapporten som Riksrevisjonen har overlevert Stortinget heter det blant annet:

Statens sivilrettsforvaltning har prioritert arbeidet med et nytt system fremfor andre oppgaver. Et flertall av fylkesmennene er ikke fornøyde med den faglige oppfølgingen og har etterlyst bedre nasjonale retningslinjer fra Statens sivilrettsforvaltning. Det gjelder blant annet retningslinjer om forutsetninger for samtykke fra vergetrengende om oppnevning av verge og om individuell tilpassing av forholdene for vergetrengende.

– Problemene med ikt-løsning holder fremdeles tilbake gjennomføringen av reformen. I tillegg til å løse



Riksrevisor Per-Kristian Foss la frem undersøkelsen om vergemålsreformen i slutten av februar. (Foto: Riksrevisjonen)

dette, må Justis- og beredskapsdepartementet og Statens sivilrettsforvaltning også sørge for å utarbeide nødvendige retningslinjer og et samlet system for tilsynet med fylkesmennene, sa Foss.

Riksrevisjonen konkluderer blant annet med at vergeoppdrag ofte har en generell utforming.

«Dette kan gjøre at vergen får for vide fullmakter, og det kan svekke rettssikkerheten for den vergetrengende», skriver Riksrevisjonen som derfor ber om at fylkesmennene dokumenterer vurderingene som ligger til grunn for individuell tilpassing, slik at mandatene for vergeoppdragene ikke blir mer omfattende enn nødvendig.

Ulik oppfølging

Fylkesmannen skal gjennom tilsyn styrke rettssikkerheten for de som trenger verger. Riksrevisjonen konkluderer med at fylkesmennene mangler en enhetlig systematikk i tilsynet med verger. Riksrevisjonen understreker at det må vurderes hvordan de kan bedre tilsynet med vergeoppdrag og kontrollen med vergeregnskap og at det ofte blir avdekket feil i slike regnskap.

«Det finnes ikke statistikk som viser hvor mange verger som er fratatt oppdraget, og hva som er grunnlaget for dette», skriver Riksrevisjonen blant annet.

– Det er både høyst ulik oppfølging av og lite kontroll av verger, konstaterer Foss.

– Samlet sett er vergemålsreformen ikke fulgt opp slik at en har greid å bedre rettssikkerheten og forholdene for de som trenger verger, i en slik grad det var forventet, konkluderer han.

Riksrevisjonens undersøkelse omfatter perioden 2013–2017. Målet med undersøkelsen har vært å vurdere innføringen av vergemålsreformen ut fra målene fra Stortinget om økt rettssikkerhet og rettstrygghet for menneske som ikke er i stand til å sørge for sine egne interesser, og årsaker til eventuelle mangler på området. ►

Advokat Kristina Almestad er fast verge

– Krever at man er lydhør, tålmodig og systematisk

– Det er sjeldent å få positive tilbakemeldinger fra den man er verge for. Men når det skjer, så er det svært hyggelig, sier advokat Kristina Almestad. Hun er en av vergene som påtar seg oppdrag som fast verge, på tross av at vergemålsreformen har gjort ordningen langt mindre lukrativ for advokater.

Tekst og foto: Tore Letvik

– Man må ha systematiske og effektive prosesser for å kunne få til noe lønnsomhet som fast verge. Å også være bærer av en stor porsjon samvit-tighet og idealisme, med et ønske om å hjelpe, er heller ingen ulempe. Det er et stort behov for hjelp der ute, sier Almestad.

I følge en oversikt som Juristkon-takt har fått fra fylkesmannen i Oslo

og Akershus er hun blant de 10 advo-katene i Oslo og Akershus som har flest vergeoppdrag, med litt i overkant av 20 løpende vergemål.

På landsbasis forvalter fylkesman-nen nå rundt 72 000 vergemål og finansielle midler til en verdi av over 19 milliarder kroner. Personer som er under vergemål må ha verge fordi de er mindreårige eller fordi de som voksne ikke klarer seg selv, i større eller mindre grad.

Spennet over de som trenger hjelp er stort som personer med demens, til personer med store psykiske problemer, eller mennesker som rett og slett ikke klarer å styre sin egen økonomi, og må settes under vergemål. For eksempel mennesker som lider av spille-galskap. Det er også en rekke personer som er samtykkekompetente og som ønsker å ha hjelp av en verge som for oppnevnt verge.

Etter at vergemålsreformen trådte i kraft 1. juli 2013 ble det slutt på at advokater som var verger ble honorert etter offentlige salærsatser. Det er fylkesmennene som oppnevner verger, og i dag får de faste vergene betalt

etter en fast årlig sats utfra hvilket oppdrag vergene har. Ivaretar vergen personlige og økonomiske interesser en den årlige satsen 10.000 kroner i året, pluss 1000 kroner til dekning av utgifter

– Jeg kan ikke legge skjul på at endringene i reformen gjør det mindre økonomisk interessant å være verge som advokat, men ved å gjøre tilpasninger og å satse på et visst antall oppdrag som går over lang tid, så er min erfaring at det også kan svare seg økonomisk hvis man får på plass gode og effektive systemer for oppfølging, sier Almestad.

De faste vergene kan også søke fylkesmannen om å få timebetalt dersom oppdragene blir langt mer tidkrevende enn forutsett. Men med 400 kroner timen er det fortsatt et stykke igjen til de offentlige salærsatsene.

Hjelpebehov

Med mange års erfaring som fast verge har advokat Almestad fått et unikt innsyn i deler av samfunnet som ikke er tilgjengelig for de fleste andre.



KINDEM & CO. ADVOKATKOL

KRISTINA ALMESTAD

GUNN-MARI KJØLBERG

WENCHE ANDREASSEN

LARS LEVERSEN

SOLVEIG EKEBERG

CARL K. RIEBER-MOHN

TRYGVE W. NODELAND

KARI PAULSRUD

PETTER N. STERUD

HANNE PLATHE MAARTMANN

ASLE HESLA

CECILIE HANEBOG

KRISTOFFER SCHIELE

ELISABETH S. BRODTKORB

OLAV RAMEL HAALAND

ELISE STILLOFF

TORE ROALD RIEDL

ANETTE TORGENSEN

WWW.KINDEMCO.NO
22 34 61 00

r John
tg.

John på google

Mange som trenger verge har hatt et hjelpebehov lenge, og ikke sjeldent, hele livet.

– En del har hatt hjelpebehov kanskje helt fra en tid i barnevernet, og mange er vant til å motta hjelp og støtte fra det offentlige for å klare hverdagen, sier advokaten som mener dette kan forklare noe av årsaken til mangelen på positive tilbakemeldinger.

En annen årsak er at det er noen personer som faller mellom flere stoler og lever på svært begrensede økonomiske midler.

– Et ikke uvanlig problem er at man som verge blir utsatt for en frustrasjon fra den man er verge for over at han eller hun har brukt opp sine tilgjengelige midler og at vedkommende da ikke kan kjøpe noe han eller hun ønsker seg. Når mitt svar nødvendigvis må bli at det ikke er noe jeg kan gjøre med, så blir det lett slik at frustrasjonen rettes mot meg som verge, sier Almestad.

Å bli beskyldt for ulike forhold i tilknytning til økonomi er heller ikke uvanlig. Ei heller å bli oppringt på mobilen på nattestid, og da spesielt i begynnelsen av et vergeoppdrag.

– Å sette grenser er viktig – da man som verge jo heller ikke kan stå til disposisjon 24 timer i døgnet, sier Almestad som mener det meste går greit, bare man er konsekvent.

Graden av hvilken hjelp den enkelte trenger i stor grad avhenger av personens både fysiske og psykiske tilstand.

Viktig å møte personen

– Mindre betalt, og en årlig honorering på 10.000 kroner per år – vil ikke det kunne føre til at faste verger vil velge å håndtere vergemålene på en mer upersonlig måte, for å spare tid?

– Det kan nok tenkes. Hver enkelt verge må finne ut hvordan han eller hun løser sitt oppdrag og det er jo svært stor forskjell på hvor stor hjelp den enkelte trenger. For en dement person hvor det ikke skjer så mye

uforutsett, med automatiserte ordninger som for eksempel regninger på autogiro, krever ikke så mye. Mens andre, som kommer med en plastikkpose med regninger og fullstendig kaos i økonomien, krever stor innsats, sier Almestad.

Hun understreker viktigheten i å kjenne de man er verge for.

– Selv er jeg opptatt av å møte hver enkelt som jeg er verge for personlig med jevne mellomrom, for å kunne danne meg et bilde av vedkommende, og å sette meg inn i personens hjelpebehov. Selv om man må sette grenser for når vi skal være tilgjengelige i hverdagen, så er det generelt sett mitt syn at det er av stor betydning å møte den enkelte slik at vedkommende får gitt uttrykk for sine ønsker. Vi skal være der for dem, og de skal høres i så stor grad som mulig, det er kjerneverdier i et vergeoppdrag, sier Almestad som er tilknyttet Advokatkollegiet Kindem & Co.

Den eneste i begravelsen

Hun jobbet med base i Fet kommune fra 2002, og begynte med faste vergeoppdrag i 2008-2009. Som verge forholdt hun seg da til overformynderiene, etter ordningen som var før vergemålsreformen. Fra 2016 har hun vært tilsluttet Advokatkollegiet Kindem & Co og hatt sitt hovedkontor i Oslo.

– Den klareste positive tilbakemelding på mitt arbeid som verge fikk jeg da en jeg er verge for, som en følge av vergemålsreformen, hadde fått et brev fra fylkesmannen som fortalte at den gamle ordningen opphørte. Personen var helt fra seg da han tok kontakt med meg, fordi han sa han håpet at jeg ville fortsette som vergen hans. Personen ble glad da jeg sa at jeg fortsatte, sier Almestad som også opplever mye trist blant oppdragene hun har håndtert, og håndterer.

Hun har opplevd å bli truet.

– Jeg var hjemme hos en jeg var verge for. Personen oppførte seg

svært truende, og jeg sa at personen måtte roe seg og sette seg da jeg var redd, hvis ikke måtte jeg gå. Personen roet seg en liten stund, før personen opptrådte truende igjen. Jeg valgte da å komme meg ut derfra, sier Almestad som fortsatte vergeoppdraget.

– Helt til personen døde. Personen var ikke så gammel, sier advokaten som deltok i begravelse, til tross for at personen tidligere hadde truet henne.

Der gjorde vergen og advokaten en observasjon som har satt inntrykk.

– Det møtte ikke opp noen andre. Jeg var den eneste i begravelsen. Foruten presten.

Digitalisering

– Det er ikke et uvanlig fenomen at det kan oppstå krangler og uenighet mellom søsken som følge av at en har vært mer involvert i å hjelpe sin mor eller far. Uenigheter og ubehag for familien kan man unngå ved å be om at det oppnevnes en uavhengig verge som da sørger for å betale regninger og håndterer vedkommendes økonomi og personlige forhold. Vergen er jo da også under kontrollsystemene til fylkesmannen, med regnskapsplikt, slik at ingen i ettertid vil kunne ha noe grunnlag for å stille spørsmål ved hvordan den gamles økonomi har vært håndtert, sier Almestad.

En faktor som Almestad trekker fram når det gjelder effektivisering og systematisering av vergemåltjenesten, er økt digitalisering og tilrettelegging for vergene ved hjelp av internett. Det er opprettet en vergemålsportal, vergemal.no, med informasjon for både for pårørende og verger samt digitale tjenester.

– Selv bruker jeg DnB vergeportal, hvor jeg som verge logger meg inn med bank-id slik at sikkerheten er ivaretatt, og slik at jeg kan utføre alle banktjenester. Andre ting som er nødvendig å håndtere for han eller hun, kan gjøres gjennom innlogging i

Altinn, sier Almestad som har økt antall vergeoppdrag siden 2017.

– Gjennom langsiktige oppdrag og gode systemer er dette noe jeg får til å håndtere og samtidig utføre «vanlige» advokatoppdrag. Vergemålene er et «fast bein» noe alle som driver advokatvirksomhet vet har stor betydning.

Faste årlige satser

Tall over de 10 advokatene i Oslo og Akershus med flest vergeoppdrag har Juristkontakt fått fra avdelingsdirektør for vergemålsavdelingen for Fylkesmannen i Oslo og Akershus, Eldbjørg Sande. Tallene er per 12. oktober i fjor. I en epost til Juristkontakt skriver Sande:

«Det er viktig å presisere at de advokatene som har en økning her i stor grad har påtatt seg ordinære vergeoppdrag på lik linje med våre faste verger, og at de i de fleste nye oppdrag godtgjøres etter faste årlige satser, ikke etter offentlig salærsats. De er i liten grad oppnevnt i kraft av å være advokat, men oppnevnt på lik linje med våre øvrige faste verger på bakgrunn av at vi anser dem godt egnet for det enkelte oppdraget.»

Hun skriver videre:

«Vi har følgende kriterier for når vi oppnevner advokat, med betaling etter offentlig salærsats. Det kreves for det første at den vergetrengende selv har midler til å betale for advokaten. Videre kreves det at den vergetrengende er samtykkekompetent og ønsker at det oppnevnes advokat på disse betingelsene. I andre tilfeller, der det er behov for advokatkompetanse er hovedregelen at vergen (som da ikke er advokat) må vurdere om det er grunnlag for å engasjere advokat, samt om det er aktuelt å søke dekning av disse utgiftene etter reglene om fritt rettsråd og fri sakførsel», skriver Sande.

Rikrevisjonens rapport

Dette er noen av funnene

- Ikt-problem har forsinket gjennomføringa av vergemålsreformen
- Det er mangler i tilpassing av vergemål ut fra behov hos den vergetrengende.
- Mandatet for vergeoppdraget har ofte en generell utforming. Det kan gi vergen for vide fullmakter og svekke rettssikkerheten for den vergetrengende.
- Det er utfordringer ved opplæring av og tilsyn med verger
- Fylkesmannen mangler oversikt over gjennomførte opplæringstiltak for de enkelte vergene og en enhetlig systematikk for tilsyn med verger.
- Det er lite kontroll og variabel oppfølging av vergeregnskap.
- Fylkesmannen avdekker ofte feil i vergeregnskap.
- Det finnes ikke statistikk over hvor mange verger som er fratatt oppdraget. Noen fylkesmenn har etter kontroll av vergeregnskapene tatt oppdraget fra mer enn 50 verger siden 2013, mens én fylkesmann ikke har tatt oppdraget fra noen.
- Det mangler nasjonale retningslinjer på sentrale områder
- Et flertall av fylkesmennene er ikke fornøyde med den faglige oppfølgingen fra Statens sivilrettsforvaltning og har blant annet etterlyst bedre nasjonale retningslinjer på sentrale områder.
- Justis- og beredskapsdepartementet og Statens sivilrettsforvaltning har ikke fått utnyttet det potensialet for bedre rettssikkerhet som lå til grunn for reformen.
- Statens sivilrettsforvaltning har ikke utarbeidd et samlet system for tilsyn med fylkesmannen.

Riksrevisjonen anbefaler at Justis- og beredskapsdepartementet

- Tar initiativ til at Statens sivilrettsforvaltning utvikler nasjonale retningslinjer på sentrale områder innenfor vergemål, blant annet retningslinjer for samtykkekompetanse og individtilpassing.
- Sørger for at Statens sivilrettsforvaltning får på plass et systematisk tilsyn med fylkesmennene på vergemålsområdet.
- Ber Statens sivilrettsforvaltning sørge for at fylkesmannen dokumenterer vurderingene som ligger til grunn for individtilpassing, slik at mandatene for vergeoppdragene ikke blir mer omfattende enn nødvendig.
- I samarbeid med Statens sivilrettsforvaltning vurderer hvordan fylkesmannen kan bedre tilsynet med vergeoppdrag og kontroll av vergeregnskapene.





Hvor robust er rettsstaten? Hva det er som gjør de rettslige institusjonene mer eller mindre robuste mot forfall og misbruk? Hvilken rolle spiller kulturelle forskjeller og lange historiske linjer. Det er blant spørsmålene forskningsprosjektet Hans Petter Graver leder skal forsøke å finne noen svar på.

Fikk Toppforskmidler fra Forskningsrådet Skal forske på autoritære makters bruk av domstolene

Professor Hans Petter Graver har fått solid støtte fra Forskningsrådet til å forske på autoritære makters bruk av domstolene – og hvordan domstoler og dommere reagerer på det.

*Tekst: Ole-Martin Gangnes
Foto: Tore Letvik*

Professor Hans Petter Graver ved Institutt for privatrett ved UiO har fått Toppforskmidler fra Forskningsrådet til prosjektet *Judges under Stress – the Breaking Point of Judicial Institutions*.

«Målsettingen er å belyse europeiske styresmakters bruk av autoritære metoder overfor rettsvesenet fra tidlig i det 20. århundre og fram til i dag. Hvordan reagerer dommere på slike autoritære metoder, og under hvilke vilkår forvitrer rettsikkerheten?», skriver UiO om prosjektet som, basert på historiske sammenlikninger av ulike europeiske land, vil se på overgangsfasene mellom rettsstat og autoritære regimer under fascisme og kommunisme.

Et av spørsmålene er om ulikheter i den legale kulturen i ulike land kan forklare forskjeller.

Prosjektet Graver skal lede har fått 18 millioner kroner over fem år.

Han har tidligere forsket på de norske domstolene under okkupasjonen, noe som blant annet resulterte i

den kritikerroste boken «Dommernes krig». Nå skal han forske på land i Sentral- og Øst-Europa under kommunismen. Det er landene som er med i EU det skal forskes på.

– Prosjektet vil lete i tilgjengelige kilder i Øst-Europa, som for eksempel i dommer for å se på hvordan det argumenteres juridisk. Vi kan også se på jusutdanningen. Har det vært endring av juridisk metode og i utdanning? Det er en stor oppgave å gå inn i, sier Graver til Juristkontakt.

Hvor robust?

Målet for prosjektet er å lære mer om hvor robust rettsstaten er – og finne hva det er som gjør de rettslige institusjonene mer eller mindre robuste mot forfall og misbruk.

– Spørsmålet er veldig aktuelt i vår tid. Vi ser at det er en sterk konflikt mellom de ulike rettsstatsverdiene. Den liberale rettsstaten er under press, sier han.

– Vi trenger en bevissthet om disse spørsmålene, sier Graver som også holder foredrag om temaet i samarbeid med Juristforbundet.

Historien viser at domstolene og dommerne ofte har sviktet under autoritære regimer. Frykt for represalier, konformitetspress og karrieremuligheter spiller inn, men Graver peker også på andre forhold ved dommerrollen som kan forklare det.

– Loven skal anvendes og håndheves uavhengig av om dommeren er personlig enig eller ikke. Nøytralitet er en viktig verdi i rettsstaten. Men det er doble forventninger i rettsstatstenk-

ningen; det skal både være nøytralitet og man skal være tro mot jussens idealer, sier han om et av dilemmaet dommerne kan stå i.

Han mener mye er felles for dommerne og domstolene under autoritære regimer, men tror forskningsprosjektet også kan vise betydningen av kulturelle forskjeller og lange historiske linjer.

Gikk radikalt til verks

Graver utdyper det i forskningsmagasinet *Apollon*:

– De nazistiske og fascistiske diktaturene oppsto i land som historisk er knyttet til den vestlige rettsstatstradisjonen. Det er interessant å se på land som ellers er ganske like, men som har vært knyttet til den bysantinske og ottomanske tradisjonen gjennom sin historie, for å se om det påvirker gjennomslag av rettsstatlige elementer under moderne diktaturer. Det er også interessant å sammenligne nazisme og fascisme, som vokste fram i land med en vestlig tradisjon, med stalinismen som vokste fram i Russland, sier Graver til *Apollon*.

– Institusjonene var vesentlig svekket gjennom kommunisttiden. De kommunistiske regimene gikk mye mer radikalt til verks overfor domstolene enn de fascistiske regimene i Vest-Europa. I tillegg hadde mange av disse landene svake rettsstatstradisjoner før kommunisttiden, sier han og peker på at det i dag er store forskjeller mellom de tidligere øst-blokklandene når det gjelder hvor vel-fungerende rettsapparat de har.

Fra snøkrabbefangst til terrorrekruttering

Stort spenn i statsadvokatenes arbeid

// Det er en tilbake-
vendende erfaring også
i 2017 at enkelte større
straffesaker tar uforholds-
messig lang tid å avvikle
i domstolene

Statsadvokatene avgjorde i 2017 i alt 63.612 saker og førte 1028 aktorater for retten med i alt 3.419 rettsdager, noe som er det nest høyeste antall dager i retten i siste femårsperiode, i følge Riksadvokaten. I Riksadvokatens årsrapport for 2017 går det også fram at spennet i statsadvokatenes arbeid er stort.

Tekst: Tore Letvik

Sakene som aktoreres av statsadvokatene er blant de mest alvorlige og prinsipielt viktige, og derfor også ofte omfattende, og ofte med stor interesse fra pressen i mange av sakene. Selv oppsummerer riksadvokatembetet situasjonen slik for fjoråret:

«Spennet i sakene er stort, fra strafforfølgelse av snøkrabbefangst i «Smutthullet» fra litauisk fartøy med konsesjon fra hjemlandet, aktorert i

Høyesterett av førstestatsadvokaten i Troms og Finnmark, til domfellelse i Borgarting lagmannsrett i januar 2018 for blant annet for rekruttering til ISIL, aktorert av Det nasjonale statsadvokatembetet.

«Det nasjonale statsadvokatembetet har også i 2017 i samarbeid med Politiets sikkerhetstjeneste fortsatt sin irettføringsstrategi mot fremmedkrigere fra Norge til ISIL og Jabhat Al-Nusra i Syria og Irak, og har per januar 2018 iretteført seks saker mot deltakere i ISIL mm. Arbeidet vil fortsette i 2018.»

«I tillegg har embetet aktorert flere saker om alvorlig, organisert kriminalitet. En omfattende dom for seksuallovbrudd ble rettskraftig i 2017 da domfelte trakk sin anke til lagmannsretten kort tid før ankeforhandling. Saken gjaldt misbruk av barn over internett både i Norge og på Filippinene, og domfellelsen gjaldt blant annet grov menneskehandel».

Overgrep mot barn

Også i 2017 har statsadvokatene ved flere embeter aktorert saker som gjel-

der nettovergrep mot barn. I årsrapporten, som denne gang er undertegnet av fungerende riksadvokat Knut Erik Sæther, skriver riksadvokaten at dette er saker som har mange ofre og som er tidkrevende å gjennomføre.

«Flere slike saker er under opprulling av politiet, og vil være med å prege straffesaksbehandlingen ved domstolene i tiden fremover. Det er en tilbakevendende erfaring også i 2017 at enkelte større straffesaker tar uforholdsmessig lang tid å avvike i domstolene».

Riksadvokaten skriver i rapporten at den høyere påtalemyndighet i 2018, sammen med representanter fra de øvrige aktørene i straffesakskjeden, skal se nærmere på hvordan en kan samhandle bedre for å øke effektiviteten.

«Ikke minst ved å legge bedre til rette for en mer aktiv dommerstyring», heter det i rapporten som gir videre oppsummering av saker.

Her når du flest jurister

– gjennom vårt jobbmarked når du jurister i privat og offentlig sektor

ANNONSE I PAPIRUTGAVEN inkluderer ALLTID digital publisering

- Adressert distribusjon med Posten Norge AS til over 20 000 medlemmer
- 9 Utgivelser pr år
- Opplagsøkning i fjor: ca 6%



ANNONSEANSVARLIG
Per-Olav Leth – 07 Media
+47 918 16 012
perolav@07.no

Over
20 000
medlemmer



Valgkomiteen i gang med arbeidet foran høstens valg i Juristforbundet

Skal finne ny president, visepresident og styremedlemmer

Valgkomiteen i Juristforbundet skal levere sin innstilling før sommeren – i god tid før landsmøtet i november. Men innen 16. april ønsker de innspill på aktuelle kandidater til hovedstyret – inkludert på ny president.

Tekst og foto: Ole-Martin Gangnes

– Valgkomiteen skal levere en innstilling innen 25. juni og er godt i gang med arbeidet, forteller valgkomiteens leder Hanne Gillebo-Blom da Juristkontakt møter komiteen under et møte på Juristenes Hus.

Det betyr at innstillingen blir levert i god tid før selve valget under Juristforbundets landsmøte 2. – 3. november. Landsmøtet foregår i år på Quality Airport Hotel Gardermoen.

Valgkomiteen til hovedstyret har som oppgave å finne kandidater til

president, visepresident, to direkte valgte medlemmer av hovedstyret og et felles varamedlem.

De øvrige 5 styremedlemmene velges av seksjonene selv. I tillegg har styret en ansattvalgt styrerepresentant.

Valgkomiteen går nå ut og ber om innspill på kandidater.

Fristen for å komme med innspill til komiteen er 16 april. Det kan gjøres på e-post: valg@juristforbundet.no

Bredt ut

– Vi er opptatt av å legge til rette for en åpen prosess i forbundet. Vi går ut så bredt som mulig og ønsker innspill til kandidater. Det er mulig å fremme seg selv som kandidat eller å foreslå andre. Ikke noe er fastlagt og alle forslag tas til vurdering. Vi vil også henvende oss til organisasjonsleddene for å oppfordre til innspill på kandidater til disse vervene, sier Hanne Gillebo-Blom.

Til daglig er hun advokat og forhandlingssjef i Legeforeningen. Hun har vært engasjert i Juristforbundet gjennom mange år og har også sittet i hovedstyret i forbundet.

Med seg i valgkomiteen har hun Stein-Arne Hammersland, Benedikte Rørvik Nilsen, Lucie Christensen Berge og Nils Asbjørn Engstad.

Hammersland har flere ulike verv og posisjoner som tillitsvalgt i forbundet og er i dag leder for Akademikerne i NAV og nestleder i Juristforbundets medlemsforening i NAV. Rørvik Nilsen arbeider som juridisk rådgiver i Tromsø kommune og har vært engasjert i tillitsvalgтарbeid i en årrekke. Lucie Christensen Berge er foretaksadvokat i Helse Fonna og har tidligere sittet i Juristforbundets hovedstyre. Engstad er lagdommer i Hålogaland lagmannsrett, leder for Utmarksdomstolen for Finnmark, har vært engasjert i Dommerforeningen og har tidligere sittet i hovedstyret i forbundet.

Ulik bakgrunn

– Bortsett fra vervet som president, vil en styreplass i hovedstyret i Juristforbundet være mulig å kombinere med full jobb. Hovedstyret har normalt 10 – 11 styremøter pr år –



F.v Benedikte Rørvik Nilsen, Stein-Arne Hammersland, Hanne Gillebo-Blom (leder) og Nils Asbjørn Engstad. I tillegg sitter Lucie Christensen Berge i komiteen som blant annet skal finne kandidat til president i Juristforbundet.

inkludert et todagers styreseminar, forteller Gille-Blom.

– Vårt mål er å fremme en innstilling som samlet vil gi et godt og balansert styre med hensyn til sektor, kjønn og geografi. Vi er opptatt av å finne kandidater med ulik erfaringsbakgrunn og egenskaper, og samtidig finne en sammensetning som legger til rette for godt samarbeid internt i styret. Styret skal reflektere at Juristforbundet både er en profesjonsforening og en fagforening, sier valgkomiteen.

Når det gjelder presidentvervet, stiller ikke nåværende president Curt A. Lier til valg etter å ha ledet Juristforbundet i over åtte år – seks av dem i fulltidsverv som president.

**Presidentrollen
skal representere
Juristforbundet utad som
en viktig samfunnsaktør
på en tillitsvekkende og
profesjonell måte, og
samtidig være en samlende
figur for organisasjonen
og medlemmene**

Presidentvervet skal fortsatt være hundre prosent frikjøpt. Presidenten velges for fire år med mulighet for gjenvalg i to 2-års perioder. Altså til sammen åtte år maksimalt.

– Hvilke egenskaper bør en kandidat til presidentvervet ha?

– Presidentrollen skal representere Juristforbundet utad som en viktig samfunnsaktør på en tillitsvekkende og profesjonell måte, og samtidig være en samlende figur for organisasjonen og medlemmene. Vi har ikke laget noen kravspesifikasjon, men ser etter en kandidat med gode lederegenskaper, politisk innsikt og et sterkt engasjement for forbundet, sier Hanne Gillebo-Blom.



Forslag til økt strafferamme

Fem års fengsel for å ødelegge kulturminner

Økende turisme og mer ferdsel på Svalbard krever økt vern av miljø og fredede kulturminner, mener Klima- og miljødepartementet. Nå foreslås det å øke strafferammen fra tre til fem års fengsel for den som begår grov kriminalitet mot miljø og kulturminner på øya. (Foto: Asgeir Helgestad / NN / Samfoto)

Økning av strafferammen i svalbardmiljøloven vil innebære at den som begår grov kriminalitet mot kulturminner på Svalbard vil kunne straffes med inntil fem års fengsel – mer enn dobbelt så mye som om lovbruddet var begått på fastlands-Norge.

Tekst: Tore Letvik

Som følge av en aldri så liten lovkuriositet vil dermed grove forbrytelser rettet mot kulturminner kunne straffes langt hardere på Svalbard etter svalbardmiljøloven enn tilsvarende kriminalitet begått på fastlands-Norge etter kulturminneloven, dersom lovforslaget vedtas.

«En streng generell strafferamme vil kunne virke allmennpreventivt i forhold til uheldige aktiviteter, bl.a. som følge av stadig økende turisme og

ferdsel generelt, og bidra til økt bevissthet om Svalbard-kulturminnenes spesielle og sårbare karakter», skriver Miljødirektoratet i høringsnotatet som ble sendt ut 19. januar i år.

Forslaget om å utvide strafferammen i svalbardmiljøloven kom etter at regjeringen i desember i fjor sendte på høring et forslag om å innføre overtredelsesgebyr og å heve strafferammene i forurensningsloven, produktkontrollloven og naturmangfoldloven, der det blant annet er foreslått å heve strafferammen i naturmangfoldloven fra 3 til 5 års fengsel for grove overtredelser. Forslaget til økt strafferamme i de nevnte lovene på fastlands-Norge innebærer imidlertid ikke endringer i kulturminneloven, som har to års strafferamme dersom det foreligger særdeles skjerpende omstendigheter.

Svalbard har sin egen «Lov om miljøvern på Svalbard» (svalbardmiljøloven) som er en samlet regulering av natur- og kulturmiljøet på øya og dekker rettsområder som på fastlandet i hovedsak er regulert i forurensningsloven, naturmangfoldloven, kulturminneloven og plan- og bygningsloven. Økning av strafferammen i svalbardmiljøloven innebærer derfor at den som begår grov kriminalitet mot kulturminner på Svalbard vil kunne straffes med inntil fem års fengsel – mer enn dobbelt så mye som om lovbruddet var begått på fastlands-Norge.

Reagere strengt

I forslaget til endringer i strafferammen i naturmangfoldloven begrunner Klima- og miljødepartementet økningen blant annet med at det vil sikre en bedre etterlevelse av Norges internasjonale forpliktelser.

«I tillegg vises det til at rettspraksis gir uttrykk for at man av allmennpreventive grunner bør reagere strengt i saker om miljøkriminalitet, samtidig som straffeloven § 240 ikke dekker viktige former for svært alvorlig miljøkriminalitet», skriver Miljødirektoratet.

Forslaget til endring av lovene på fastlands-Norge gjør at Klima- og mil-

jødepartementet mener det er nødvendig å endre loven på Svalbard. Den foreslåtte endringen i naturmangfoldloven § 75 medfører etter Miljødirektoratets vurdering behov for å endre straffebestemmelsen i svalbardmiljøloven tilsvarende, på grunn av prinsippet om at miljøregelverket skal være minst like strengt på Svalbard som på fastlandet, skriver Miljødirektoratet.

Direktoratet peker blant annet på at departementet i forarbeidene til svalbardmiljøloven (Ot.prp. nr. 38 (2000-2001) viste til at strafferammen for overtredelser av miljøforskrifter gitt med hjemmel i § 4 i svalbardloven av 1925 til dels var lavere enn strafferammene i miljøregelverket på fastlandet, og uttalte:

«Departementet mener at dette ikke er tilfredsstillende, sett på bakgrunn av de unike miljøverdier som finnes på øygruppen, og på bakgrunn av at miljøregelverket bør være minst like strengt på Svalbard som på fastlandet».

Kulturminner

I forarbeidene vises det også til at de særskilte forholdene på Svalbard med store avstander og folketomme områder gjør at det kan være tilfeldig om en overtredelse blir oppdaget og møtt med straffereaksjoner. Det er derfor av desto større allmennpreventiv betydning at reaksjonen er merkbar, skriver Miljødirektoratet.

I høringsforslaget heter det videre: » Miljødirektoratet mener at disse hensynene tilsier at strafferammen i svalbardmiljøloven ikke kan bli liggende etter rettsutviklingen på fastlandet. Straffebestemmelsen i svalbardmiljøloven er basert på en modell der det gjelder den samme strafferammen for alle former for miljøkriminalitet. Denne modellen videreføres med forslaget, slik at det ikke differensieres mellom de ulike formene for miljøkriminalitet. Man fører dermed også videre systemet med at man på noen områder har en strengere strafferamme på Svalbard

enn det som er tilfelle for tilsvarende felt på fastlandet. Dette gjelder f.eks. fredede kulturminner. Svalbard-kulturminnenes karakter og klimatiske forhold gjør at både faste kulturminner, og særlig løse kulturminner ute i terrenget, er ekstremt sårbare i forhold til menneskelige aktiviteter», skriver Miljødirektoratet i høringsnotatet som det har sendt ut på vegne av Klima- og miljødepartementet.

Flere turister

Om det er ikke bare Klima- og miljødepartementet som er bekymret for at uvurderlige kulturminner skal forsvinne på Svalbard, blant annet som følge av en sterkt økende turisme. Forskere har igangsatt overvåking av kulturminner på øya ved hjelp av droner, skriver forskning.no

I den sist tilgjengelige årsrapporten fra Sysselmannen, fra 2016, beskrives økningen i antall turister:

Volumet på antall tilreisende til Svalbard i forbindelse med reiselivsaktiviteter viser en stabil vekst. Det var i 2016 en økning på ca.10 % i antall gjestedøgn på Svalbard, fra 131.000 gjestedøgn i 2015 til 144.000 gjestedøgn i 2016. En satsning på markedsføring i siste kvartal med fokus på nordlys og polarnatt kan forklare noe av økningen. 36 oversjøiske cruiseskip hadde anløp i Longyearbyen sommeren 2016. Totalt brakte de med seg i overkant av 41.000 cruisepassasjerer, noe som tilsvarer en økning på ca.10 % i forhold til året før.

Høyesterett avsa i juni i fjor en dom mot en mann som gjennom en årrekke hadde gjort funn av gjenstander fra oldtiden, uten å melde fra til myndighetene, og gikk der gjennom betydningen av straff i slike saker.

Tre av 32 klager

Av 32 klager på norske dommere i fjor endte tre med kritikk. I de øvrige 29 sakene konkluderte tilsynsutvalget med at det ikke var grunnlag for disiplinærtiltak.

Tekst: Tore Letvik

Det viser en gjennomgang Juristkontakt har gjort av avgjørelsene til Tilsynsutvalget for dommere, som behandler klager på, og vurderer disiplinærtiltak, mot dommere.

To av klagene som endte med kritikk gjaldt dommernes oppførsel i retten, og ble pålagt av aktører i de aktuelle rettssakene. I begge sakene konkluderte utvalget med at dommerne hadde vært unødig nedlatende overfor klagerne, som parter i saken.

En viktig rettesnor for tilsynsutvalgets vurdering av dommeradferd er om det er påvist forhold som er egnet til å svekke tilliten til domstolene og dommerne, herunder om det foreligger brudd på de etiske prinsippene for dommeradferd.

Tilsynsutvalget har to tilgjengelige disiplinærtiltak det kan bruke, kritikk eller advarsel, avhengig av sakens alvorlighetsgrad. Advarsel gis svært sjeldent, viser statistikken for ifjor.

Men i én av sakene som endte med kritikk i 2017, ville to av de fem medlemmene av utvalget som behandlet saken, gi advarsel mot en tingrettsdommer. Flertallet fant at det måtte holde med at dommeren fikk kritikk for å ha opptrådt i strid med



Foto: Berit Roald / NTB scanpix

god dommerskikk. Utvalgets avgjørelse er anonymisert.

Den aktuelle saken gjaldt forhold som tingrettsdommeren hadde gjort på sin fritid, utenfor tjeneste. Han ble i 2016 kontaktet av en kvinne som var i en samlivskonflikt med sin samboer, og bestemte seg for å hjelpe henne, uten betaling. Selv om forholdene skjedde på fritiden fant tilsynsutvalget dommerens overtramp som så grove at det var nødvendig med en reaksjon.

– Skader respekten

I følge utvalgets vedtak har dommeren blant annet brukt «krenkende og

truende uttalelser» overfor kvinnens samboer og en kvinne som samboeren angivelig hadde et forhold til.

«Disse ble utsatt for press for å gå tilbake på det de sa, gjøre innrømmelser og komme med en bestemt forklaring. Han har vært pågående og klar i sin mening om at begge snakket usant, og har fremsatt utsagn sterkt farget av tilknytningen til den ene siden», heter det blant annet i tilsynsutvalgets begrunnelse for vedtaket.

Det heter videre: «Dette er en type opptreden som ikke forventes av en dommer, som berører dommerrollen, som utfordrer domstolenes ver-

endte med kritikk

dighet, og som skader respekten og tilliten til dommerne. Det passerte er ikke forenlig med dommeretiske krav, uavhengig av om det skjer i eller utenfor tjeneste. Etske prinsipper for dommeratferd punkt 13 første og tredje ledd er brutt.”

Dommeren nekter for at han hadde brutt disse etiske prinsippene, viste til at han hadde vært nøye på å ikke opptre som dommer, og hevdet selv at han bare gjorde det alle og enhver burde gjøre når noen som trenger det, ber en om hjelp.

Rådgiver

Om dommerens engasjement som rådgiver – og også prosessfullmektig – skriver utvalget at det ikke er noe for-

**// Dette er en type
opptreden som ikke
forventes av en dommer,
som berører dommerrollen,
som utfordrer domstolenes
verdighet, og som skader
respekten og tilliten
til dommerne**

bud mot et slikt engasjement, men at det avgjørende for vurderingen blir om dommeren har utvist nødvendig forsiktighet i sin rådgivning og engasjement.

Utvalget skriver også:

Terskelen for kritikk for dommerens forhold utenfor tjenesten er høy. Det er i forarbeidene til domstoloven § 237 presisert at kritikk for slike forhold skal «være forbeholdt de ekstraordinære situasjoner og at det må utvises tilbørlig respekt for den enkelte dommers privatliv».

«Denne saken gjelder ikke direkte sammenblanding av roller, men den gjelder eget utadrettet engasjement i [...] rettsvister og således i kjerneområdet for dommer As virke. Det gjelder ikke private forhold på en annen arena. Tilsynsutvalget legger derfor som utgangspunkt for vurderingen til grunn at forholdet har betydning for dommergjerningen», skriver utvalget.

Sorenskriver brøt god dommerskikk

I en avgjørelse fra januar i år gis en sorenskriver kritikk for å ha opptrådt i strid med god dommerskikk.

I fjor høst klaget tre advokater inn en sorenskriver for tre forskjellige saker. I januar ble saken behandlet av tilsynsutvalget. Sorenskriveren får kritikk både for sin dommeropptreden og for måten han besvarte klagen på.

«Tilsynsutvalgets flertall har kommet til at sorenskriver D har opptrådt

i strid med god dommerskikk i forbindelse med de tre klagesakene. Videre har et enstemmig utvalg funnet at sorenskriveren har opptrådt kritikkverdigg i forbindelse med klageprosessen. Begge forholdene ville hver for seg ha medført disiplinærreaksjon i form av kritikk. Tilsynsutvalget har etter en samlet vurdering av sakene, kommet til at det er tilstrekkelig å reagere med disiplinærtiltak i form av kritikk, jf. domstoloven § 236 andre ledd», heter det i en avgjørelse fra 29. januar.

Tilsynrådets flertall mener altså at sorenskriveren ikke bare har brutt god

dommerskikk i de sakene han er innklaget for, men også i forbindelse med klagesaken:

«Tilsynsutvalget finner det kritikkverdigg at han, nå i en ny sak, på nytt bruker ord og uttrykk som fremstår som lite saklige, fremmer beskyldninger mot klagerne om «oppspinn, løgn, tåkelegging og eventyrhistorier» samt truer med anmeldelse mv. Dette bidrar til å bekrefte at det er ubehagelig å klage dommere inn til Tilsynsutvalget og er egnet til å svekke tilliten til dommerstanden.»

Skjev lønnsutvikling rammer politiadvokater

En undersøkelse avdekker at påtalejurister i stillinger som politiadvokat og politiadvokat 2 er lønnsmessig akterutseilt sammenlignet med andre ansatte i politiet. Politijuristene reagerer kraftig på det som fremkommer i en ny rapport.

Tekst: Tore Letvik

– POD plikter å sørge for å rette opp mindrelønnsutviklingen, sier første nestleder i Politijuristene, Are Skjold-Frykholm.

Det er i rapporten «Lønnsutviklingen i politiet for perioden 2009 – 2017», som er gitt ut av Politidirektoratet, opplysningene om politiadvokatenes lavere lønnsvekst fremkommer. Politijuristene reagerer sterkt på den ulike behandlingen og ber både Politidirektoratet (POD) og riksadvokaten om å ta grep for å rette opp i skjevhetene.

Den erfarne justispolitikeren Jenny Klinge (Sp) mener det er grunn til å reagere. Overfor Juristkontakt uttrykker også assisterende riksadvokat Knut Erik Sæther bekymring over utviklingen.

Politijuristene og fagforeningens første nestleder, Skjold-Frykholm påpeker den ulike lønnsutviklingen.

– Av rapporten fremgår det tilsynelatende tydelig at det utelukkende er påtalestyrken i politiet som har hatt en mindrelønnsutvikling siden 2009 på nærmere 40 prosent sammenlignet med staten for øvrig. Så godt som ingen av de andre gruppene i politiet ser ut til å ha hatt lavere

lønnsutvikling, snarere tvert om, sier Skjold-Frykholm til Juristkontakt.

Han frykter at lønnsmessig nedprioritering kan virke demotiverende på en allerede hardt presset gruppe ansatte i politiet som nå også står midt i en krevende fase av politireformen.

– Jeg ser det som helt nødvendig å ta tak i denne problemstillingen nå, all den tid bevegelsen ut av og mellom politidistrikter ser ut til å tilta og resultatene etter sigende forverres, ved at antall ubehandlede saker ser ut til å stige de fleste steder.

– I verste fall kan jo dette ramme de som blir utsatt for kriminalitet som da risikerer å møte et politi uten kapasitet til å håndtere etterforskningsledelse, tvangsmiddelbruk eller får avgjort straffesaken. Videre rammer det kvaliteten på det arbeidet den integrerte påtalestyrken utfører, når de ansatte ser hvordan deres arbeid verdsettes av egen etat vil det jo være lite fruktbart for dyktige og erfarne påtalejurister å fortsette, sier Skjold-Frykholm og fortsetter:

– Endelig har man nå en omforent rapport med arbeidsgiver som dokumenterer at politiet har en lite for-

målstjenlig håndtering av lønnsarbeid for ansattgruppen med påtalejurister. Nå som det er dokumentert plikter POD å gjør noe med dette og å være tydelige på dette i sin styringsdialog med departementet slik at de sørger for å få egne tildelinger utelukkende myntet på å rette opp mindrelønnsutviklingen. Det ser jo nå ut som at politidistriktene overfører ledige lønnsmidler fra påtalejurister til andre formål, sier Skjold-Frykholm.

Har beregnet

Politijuristene mener PODs lønnsberegninger ikke står i forhold til hvilke konsekvenser en nedprioritering av politiadvokatene kan få.

Ifølge Politijuristene er det om lag 660 politiadvokater (1 og 2) som er rammet av dette. Politijuristene har beregnet at mindrelønnsutviklingen har en prislapp på om lag 40.000.000 kroner.

– I det store og det hele en beskjeden sum for politiet, men like fullt en alvorlig situasjon den integrerte påtalemyndigheten er i. Vår prinsipale forventning er at POD ber om å få tilført ekstra midler for å kompensere mindrelønnsutviklingen fra bevilgende myndighet, men dersom det ikke lar seg gjøre forventer vi at POD tar ansvar for dette selv av eget driftsbudsjett, sier Skjold-Frykholm.

Juristkontakt har bedt om riksadvokatens kommentar til at politiadvokatene blir akterutseilt lønsmessig, og det faktum at deres fagforening frykter at en så sentral del av påtalejuristene i politiet opplever nedprioriteringen som demotiverende.

Assisterende riksadvokat Knut Erik Sæther gir følgende svar:

«Riksadvokaten er bekymret for utviklingen. Politijuristene er en gruppe det er behov for å satse på. De har en viktig rolle i straffesaksbehandlingen, ikke bare med hensyn til å avgjøre om det skal tas ut tiltale eller ikke, men også i å lede etterforskningen og forhindre justisfeil. Ikke minst er dette bekymringsfullt nå, i den store



– Av rapporten fremgår det tilsynelatende tydelig at det utelukkende er påtalestyrken i politiet som har hatt en mindrelønnsutvikling siden 2009, sier første nestleder i Politijuristene, Are Skjold-Frykholm (Foto: Ole-Martin Gangnes)

omstillingen som pågår ute i politidistriktene. Det er viktig at politijuristene ikke svekkes, og det er det en fare for om man sakker akterut lønsmessig.”

// Lønsmessig nedprioritering kan virke demotiverende på en allerede hardt presset gruppe ansatte i politiet

– Ikke riktig

Politidirektoratet sier de er glad for at rapporten foreligger, selv om de ikke er enig i at den viser at skjevheten er så stor som 40%.

– Vi er glad for at vi gjennom rapporten Lønnsutvikling i politiet 2009 – 2017 har fått et felles faktagrunnlag for det videre lønnsarbeidet i etaten. Men det er ikke riktig at påtalejuristene har hatt en mindrelønnsutvikling på 40% de siste årene. Det omforente tallmaterialet gir ikke grunnlag for en slik påstand. Påtalejuristene samlet

sett har hatt en viss mindrelønnsutvikling, som varierer noe mellom de ulike stillingskategoriene og om man ser på fast lønn, eller fast lønn med faste og variable tillegg, sier seksjons-sjef Frode Aarum i PODs HR-avdeling.

– Vi ønsker imidlertid ikke en slik utvikling, og er opptatt av å sikre konkurransedyktige vilkår for våre ansatte. Utover lønn er vi glad for at ulike undersøkelser over flere år viser at etaten er en attraktiv arbeidsplass for jurister og turnoveren har de siste årene gått nedover, og var i 2017 på kun 3,34%. Så selv om vi har forbedringspunkter å jobbe etter, så er vi glade for at etaten ut fra disse faktorene fremstår som en attraktiv arbeidsplass for jurister, sier Aarum.

Rapporten «Lønnsutviklingen i politiet i perioden 2009 – 2017» baserer seg på lønnsdata for alle ansatte fra politiets lønssystem (SAP). Det ses på en rekke stillingsgrupper innenfor hovedgruppene politi, sivile og jurister. Det er også sett på lønnsutviklingen for gruppene mellom ulike enheter i politiet. I tillegg er det gjort en sammenligning av lønnsutviklingen til statsansatte. Tall for lønn for ansatte i ►



– Jeg har stor forståelse for at det kan påvirke motivasjonen når noen grupper ser at andre det er naturlig å sammenligne seg med går frem i lønn mens de selv henger etter, sier Jenny Klinge.



– Riksadvokaten er bekymret for utviklingen. Det er viktig at politijuristene ikke svekkes, og det er det en fare for om man sakker akterut lønnsmessig, sier assisterende riksadvokat Knut Erik Sæther (Foto: Riksadvokaten)

staten foreligger kun frem til og med 2016.

I den 44 sider lange rapporten, som dokumenterer lønnsutviklingen for alle ansatte i politiet skriver POD selv blant annet:

«Blant jurister har det vært en ulik lønnsutvikling. Politifullmektiger og politi-inspektører med påtalekompetanse har hatt en sterkere lønnsvekst enn politiadvokat og politiadvokat 2. Veksten for politifullmektig har bl.a. sammenheng med at de ble omfattet av ATB-avtalen (Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten, red.anm.) og fikk ATB-tillegget fra oktober 2009. De var ikke omfattet av den tidligere avtalen for påtalejurister. Den akkumulerte nominelle lønnsveksten i grunnlønn pluss faste tillegg har vært noe lavere for politiadvokat og politiadvokat 2 enn for statsansatte med lang utdanning. I perioden 2010-2014 var lønnsveksten for juristene i politiet gjennomgående lavere enn for statsadvokatene underlagt Riksadvokaten.»

Riktig kompetanse

Justisdepartementet gir, gjennom, statssekretær Knut Morten Johansen (Frp), følgende kommentar til rapporten:

– Vi er opptatt av at norsk politi skal ha tilstrekkelig og riktig kompetanse.

Utviklingen i kriminalitets- og trusselbildet tilsier at politi- og lensmannsetaten fremover vil ha behov for flere typer kompetanse enn i dag. Lønn, lønnsutvikling og disponeringen av politiets budsjetttrammer overlater departementet til partene i arbeidslivet, sier Johansen.

En av de mest erfarne justispolitikerne her i landet, mangeårig medlem av Stortingets justiskomite, Jenny Klinge (Sp) har lest rapporten og reagerer på det som fremgår i den. Hun gir klar støtte til politiadvokatene, og gir samtidig et aldri så lite spark på leggen til Politidirektoratet.

– Det er opplagt viktig å legge til rette for at ikke kloke og kompetente hoder forsvinner fra politiet. For å ta vare på kompetent arbeidskraft må de ansatte oppleve at arbeidsgiver verdsetter det de gjør. Dette handler ikke kun om ansvar og faglige utfordringer, men også om lønnen man mottar. Jeg har stor forståelse for at det kan påvirke motivasjonen når noen grupper ser at andre det er naturlig å sammenligne seg med går frem i lønn mens de selv henger etter, skriver Klinge i en epost til Juristkontakt.

Klinge understreker at hun ikke har myndighet i forhold som berører lønsspørsmål i politiet, men finner likevel grunn til å reagere.

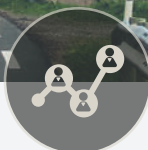
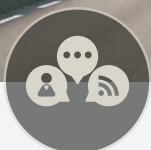
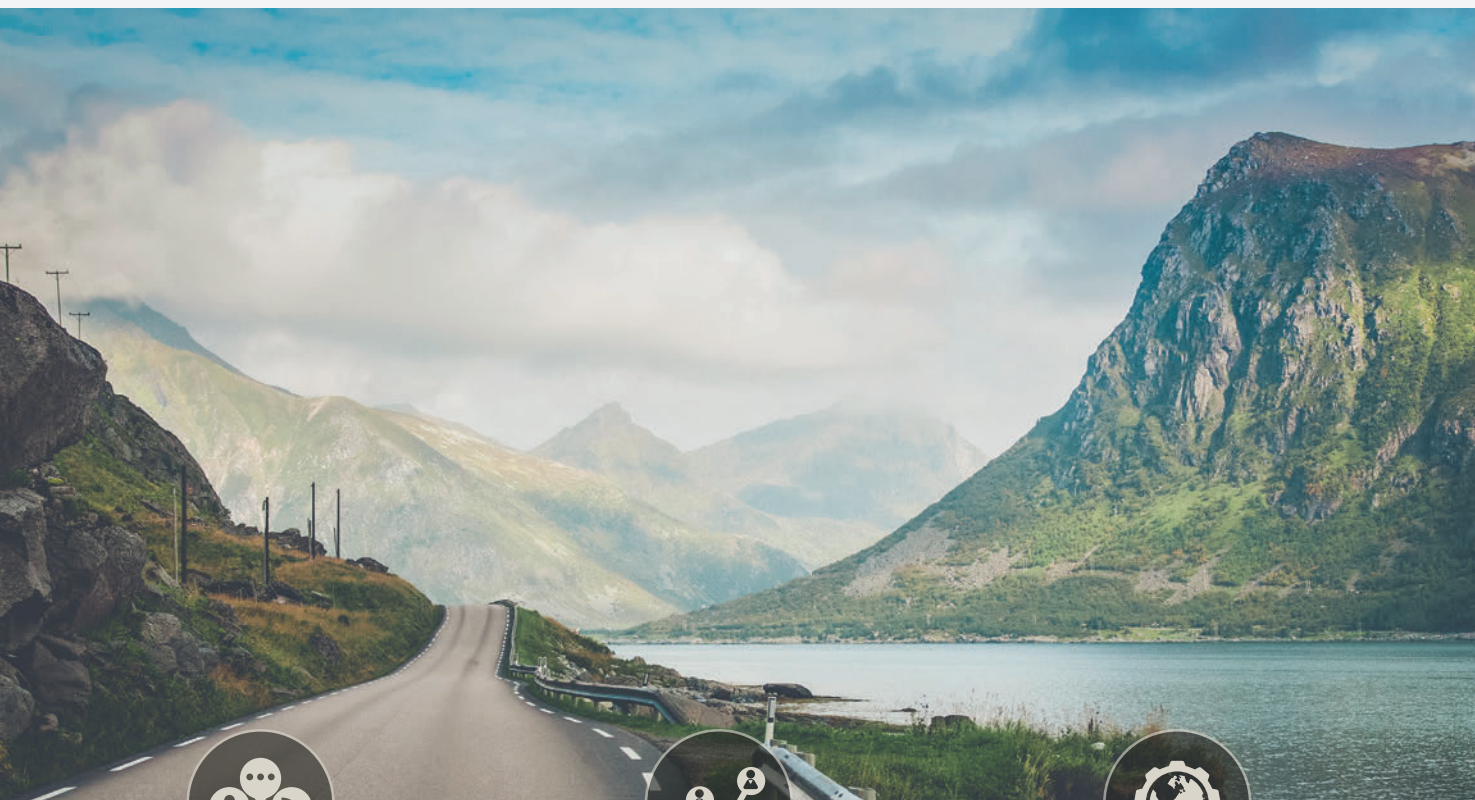
– Det er ikke helt min rolle som

stortingsrepresentant å gi klare og detaljerte føringer på hvilke stillingskategorier i politiet som må få høyere lønnsvekst. Likevel er det verdt å kommentere det som kommer fram i rapporten, og å ha synspunkter på dette. Det er tydelig fra rapporten at det er en del forskjeller mellom kategoriene politi, sivil og jurist, i tillegg til at det er relativt store forskjeller mellom grupper innad i disse kategoriene.

– Jourordningen har jo vært og er en viktig økonomisk og faglig motivasjon for arbeidet i påtalemyndigheten i politiet, og utgjør et betydelig tillegg i lønn. Slik sett kan en muligens si at jourordningen kan ha forsvart at grunnlønnen ikke nødvendigvis har økt like mye. Jeg har likevel forstått det slik at flere jurister har gått ned titalls tusen kroner i lønn som følge av den nylige omleggingen av ordningen, og at jourvaktene er færre og kortere. Uten at jeg kan legge noen klare føringer, mener jeg at det er naturlig å se på denne sammenhengen når lønnsøkning vurderes for juristene i politiet. Målet er å rekruttere og beholde gode politijurister. Det er viktig å huske at mye «turn-over», politijurister som kommer og går, også er dyrt og lite hensiktsmessig. Mer stabil arbeidskraft på dette området er et gode både for den det gjelder, for etaten og for rettssystemet vårt, skriver Klinge.

NYE OG AKTUELLE FAGTILBUD

JURISTENES UTDANNINGSSENTER HAR KURSENE FOR DEG SOM VIL HOLDE DEG OPPDATERT. FINN DITT KURS PÅ **JUS.NO**.



På fagforum møter du miljøet i din bransje

Fagforum er en møteplass for deg med erfaring innen det aktuelle rettsområdet og som ønsker ytterligere faglig fordypning ved å selv bidra med din kunnskap i samtale og drøftelse med kollegaer. I år kan du delta på fagforum i arbeidsrett, compliance, erstatningsrett eller ledelse.

Hvordan er du som forhandler?

Vi er alle forhandlere, men bare få av oss er virkelig gode. Forhandlinger handler om å skape verdi, og mislykkes du kan det bety tapte kontrakter, ulønnsomme prosjekter og brutte relasjoner. Nå kan du bli en profesjonell forhandler og delta på et løp der du lærer forhandlinger av noen av de beste i klassen.

Nå kan du ta e-kurs sømløst på jus.no

Med e-kurs fra JUS får du videoforedrag med tilhørende kursdokumentasjon.

På denne måten kan du ta din etterutdanning når og hvor du vil, uten å bruke tid på reise. Du kan ta pauser underveis og fortsette der du slapp. Enkelt og fleksibelt.

Uro rundt nytt eksamensopplegg

Det nye eksamensprogrammet Inspera og nye eksamenslokaler i Silurveien skaper uro og bekymring blant jusstudentene ved fakultetet i Oslo.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

Jusstudenter ved Universitetet i Oslo har fått mye nytt å forholde seg til når det gjelder eksamen og på allmøter og ulike fora uttrykker mange stor frustrasjon.

Det er introdusert et nytt digitalt eksamensprogram, Inspera, som kritikere mener er mindre egnet enn dagens system. Dessuten avvikles eksamener i nye lokaler i Silurveien på Ullern – som av flere beskrives som «eksamensfabrikken til UiO». Her har kritikken gått på at erfaringene så langt ikke er gode i de nye lokalene og at det har skapt frustrasjon blant studentene.

De første jusseksamenene i lokalene i Silurveien ble avholdt i fjor vår. Ifølge Universitas har et av problemene i Silurveien vært gjennomføring av bokkontroll – det skal ha blitt kø og kandidater fikk mindre tid fordi kontroll ikke var ferdig til eksamensstart. Overgang til digitale kilder vil etter hvert fjerne problemet med bokkontroll, men flere studenter er kritiske til måten digitaliseringen innføres, forteller Universitas etter et allmøte blant studentene i februar.

– For rask innfasing

Juridisk Studentutvalg (JSU) ved UiO har vært kritiske til hvordan det nye eksamensopplegget fungerer – og ikke minst til prosessen og studentinvolveringen, forteller JSU-leder Maria Fiorello Conradi til Juristkontakt.



– Det er mye usikkerhet. Det oppleves som noe vi bare får tredd nedover hodet, sier JSU-leder Maria Fiorello Conradi (Foto: JSU)

Hun sier at digitalisering er positivt, men at innfasingen er for rask.

– Hovedproblemet er Silurveien og overgangen fra Digeks, som er et eget utviklet eksamensprogram, til Inspera. En av grunnene til at man går over til Inspera er at Digeks ikke kan fungere med Lovdata Pro – et eksempel på at vedtakene UiO har fattet er sterkt knyttet sammen.

– Men dette dreier seg ikke først og fremst om det digitale. Jusstudentene har i flere år hatt digitale eksamener, ved at vi har skrevet i Word via Digeks, uten at det har skapt problemer, sier Conradi.

På JSUs Facebook-side heter blant annet:

«Juridisk Studentutvalg mener at langt fra alle endringene er til studentenes beste, og at mange av dem vil sørge for å gjøre rettsstudiet enda vanskeligere(...) Det er vedtatt innfasing av digitale hjelpemidler, med et betydelige større kildetilfang enn dagens.

JSU er ikke motstandere av at kildene kan/skal være digitale, men stiller oss sterkt kritiske til at det ikke foretas liknende avgrensninger som i dag. Kildetilfanget og forventningene til studentene endres drastisk(...) Saken om nytt eksamenssted og nytt -system er utfordrende – og vi opplever at studentene gjennom hele prosessen ikke har blitt hørt.»

Spørreundersøkelse

Studentene føler seg forbigått i prosessen.

– Mange av vedtakene som er fattet om dette har skjedd uten studentrepresentasjon fra jusstudentene. Vi spør hvorfor vi ikke er blitt hørt. Vedtak som er styrende for hele prosessen er fattet av UiO på sentralt nivå, sier Conradi.

Hun sier at JSU og fakultetet er enige om at jusstudentene er de som minst trenger å flyttes til Silurveien.

– Vi har allerede tilgang på PC for å skrive eksamen, og sitter aldri i gym-

saler for å avlegge eksamen, men på lesesalene.

En spørreundersøkelse JSU har foretatt blant studentene viser misnøye.

– 289 jusstudenter har besvart. Når det gjelder Silurveien er nesten alle negative. Og de som ennå ikke har hatt eksamen uttrykker bekymring.

– Er det uro blant studentene?

– Ja, veldig. Det er mye usikkerhet. Det oppleves som noe vi bare får tredd nedover hodet.

– Tror dere at kritikken deres blir hørt?

– Vi får se. Jeg må understreke at vi ikke bare er negative til endringer, men det er mange som er urolige. Vårt håp er å reversere noen av endringene og å berge de gode løsningene, sier Conradi.

Har forståelse

Studiedekan Erling Hjelmeng på Det juridiske fakultet ved UiO sier dette dreier seg om tre ulike ting: At eksamen skal avvikles i Silurveien etter en nærmere innfasingsplan, at alle eksamener fra og med våren 2018 skal bruke den digitale løsningen Inspera og innfasing av en særskilt tilpasset versjon av Lovdata Pro som studieverktøy og hjelpemiddel til eksamen.

– Vedrørende de to første er dette resultater av sentrale beslutninger ved UiO. Silurveien som sentralisert eksamenslokale er vedtatt i Universitetsstyret, og det er også en sentral beslutning om å standardisere den digitale eksamensløsningen til programmet Inspera. Her er det riktig at våre studenter ikke har blitt direkte involvert, men studentene ved UiO er på vanlig måte inkludert gjennom deltakelse i Utdanningskomiteen, Universitetsstyret og Studentparlamentet, sier han.

– Når det gjelder Lovdata Pro er dette noe JSU har vært med på gjennom deltakelse i arbeidsgruppe ved fakultetet, sier Hjelmeng.

Om de studentene som har startet med papirbaserte hjelpemidler skal få lov til å fullføre studiet med dette som supplement til det digitale, er det

ikke tatt noen endelig beslutning om, opplyser han.

Hjelmeng forteller at han selv har testet både Inspera og Silurveien, og at han synes begge deler fungerer godt.

– Motstanden mot Silurveien skyldes nok dels skepsis mot å plasseres i nye lokaler, men det er ikke til å stikke under stol at det i fjor høst var uakseptable oppstartsproblemer – særlig knyttet til logistikk og bokkontroll. Her er det imidlertid tatt grep for å unngå gjentakelser.

– Vi skal ha forståelse for at studentene synes det skjer mye på en gang, og vi prøver derfor å legge best mulig til rette, sier studiedekanen.

Vil følge utviklingen

Leder av Juristforbundet-Student, Pascual Strømsnæs, forteller at det er noe ulike opplegg for eksamen ved alle de juridiske fakultetene, men at Oslo er først ute med å fase inn kun digitale kilder til eksamen.

|| Vi skal ha forståelse for at studentene synes det skjer mye på en gang, og vi prøver derfor å legge best mulig til rette

Selv studerer han i Bergen. Der brukes allerede eksamensprogrammet Inspera, men det er likevel mulig å bruke papirkilder ved eksamen.

Han er enig med JSU i Oslo at digitalisering generelt er et gode og viktig å mestre når man skal ut i arbeidslivet – men at det praktiske ved eksamenssituasjonen må være på plass.

– Vi må forutsette at spillereglene rundt en eksamen er slik studentene kjenner godt til fra før og at det blir like forutsetninger for å vise hva man kan. Her påhviler det utdanningsinsti-



Leder av Juristforbundet-Student, Pascual Strømsnæs, forteller at det er noe ulike opplegg for eksamen ved alle de juridiske fakultetene, men at Oslo er først ute med å fase inn kun digitale kilder til eksamen. (Foto: Tore Letvik)

tusjonene et stort ansvar. Jeg vil oppfordre til å lytte godt til studentene, sier han.

– Jeg vil berømme JSU i Oslo for deres engasjement og vi i Juristforbundet-Student kommer til å følge med på utviklingen både i Oslo og nasjonalt.

– Store eksamensendringer

I undersøkelsen blant studentene foretatt av Juridisk Studentutvalg kommer det fram mange hjertesukk i fritekstfeltene. En student skriver:

«Jeg har gått tre år på dette studiet og innrettet meg etter den tradisjonelle måten å ha eksamen på. At man plutselig, over halvveis ut i studiet, må innrette seg etter ganske store eksamensendringer påfører ekstra mye stress enn det allerede er på dette studiet. Når man har kommet så langt i studiet har man funnet sin teknikk og metode, og høyst sannsynlig en egen innarbeidelsesteknikk i hjelpemidlene som har mye å si når man skal ta eksamen.»

«Ikke minst kan tilgang til så mange rettskilder som Lovdata Pro har gjøre at man taper masse tid på eksamen til å lete opp disse og sile ut det relevante», skriver studenten.

Tingenes internett åpner for økt IT-sårbarhet både hjemme og på jobb

De aller fleste av oss passer på å ha ytterdøren låst når vi legger oss om natten, og passordbeskytter nettverket vårt hjemme. Ikke så mange tenker på at økt bruk av ting som er koblet til internett åpner nye dører for datasnokere og utgjør en fare for både hjem og bedrifter.

Tekst: Tore Letvik

Dette sier seniorrådgiver Bjarte Malmedal i Norsk senter for informasjonssikring (NorSIS) til Juristkontakt. Han er en av de ansatte ved NorSIS som følger nøye med på nordmenns holdninger og bevissthet it-sikkerhet og utviklingen i trusselbildet når det gjelder bruk av data og internett.

I rapporten, «Nordmenn og digital sikkerhetskultur» utgitt av NorSIS i november i fjor er «Tingenes internett» blant temaene som berøres. Rapporten beskriver en eksplosjon av nye typer enheter og systemer som koblet til nettet i de tusen hjem, som hvitevarer, TV'er, lyspærer, dørlåser og



– Vi kan ha webkameraer tilkoblet internett, internettradio, smart-TVer med wifi-tilkobling. Stadig flere av tingene rundt oss er tilkoblet nettet, sier seniorrådgiver Bjarte Malmedal i Norsk senter for informasjonssikring.

leker. I følge analyseselskapet Gartner Group var det beregnet å være 8,3 milliarder slike enheter på nett i løpet av 2017, og i 2020 anslår de at antallet vil ha passert 20 milliarder, i følge NorSIS-rapporten.

– Tingenes internett gir økt fare for datainnbrudd i våre hjem, noe som også representerer en fare for næringslivet. Vi kan ha webkameraer tilkoblet internett, internettradio, smart-Tver med wifi-tilkobling. Stadig flere av tingene rundt oss er tilkoblet nettet og gir hackere nye

muligheter til å bryte seg inn i våre datamaskiner, for eksempel en bærbar pc som også brukes på jobben. Da kan mangel på it-sikkerhet hjemme bidra til at bedriften også rammes, sier Malmedal.

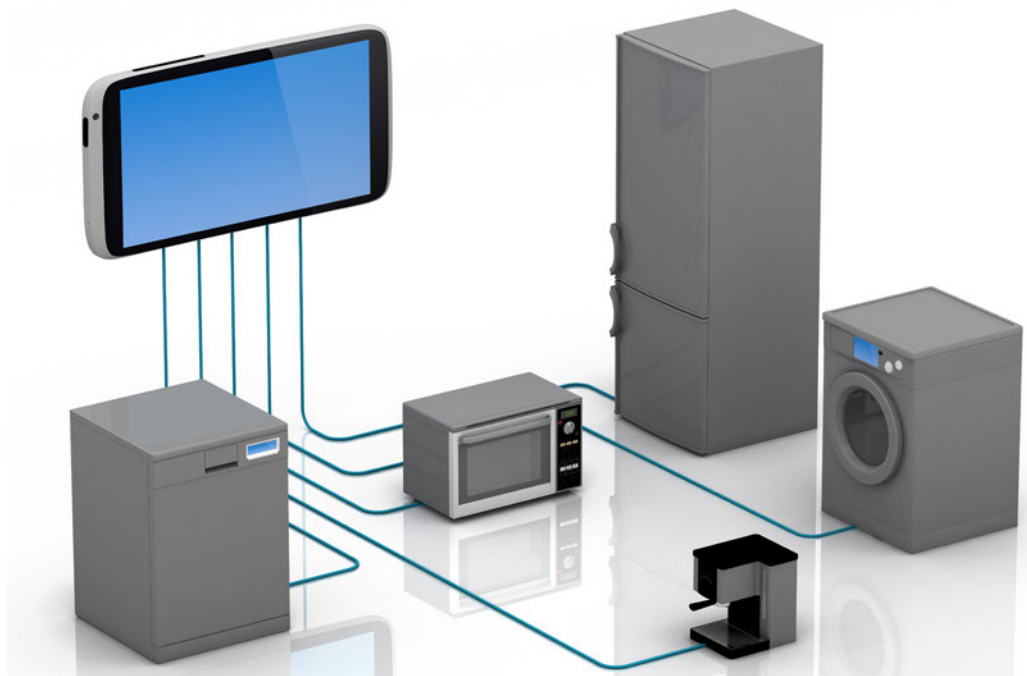
Han peker på at mange av disse systemene og enhetene ikke har like gode løsninger for oppdatering. Noe som betyr at dersom brukeren ikke selv tar aktive steg for å oppdatere dem, så vil disse være sårbare for datakriminalitet. I mange tilfeller finnes det heller ikke oppdateringer til enhetene.

– Og der det i dag finnes oppdateringer vil disse forsvinne da produsenter vil konsentrere sine krefter mot å lansere og gi service til nye produkter, noe som gjør at det da vil være et stort antall enheter som ikke lenger vil få oppdaterte programvarer, noe som igjen gjør dem åpne for hackere som finner sikkerhetshull de kan benytte for å komme seg inn, sier Malmedal.

Et eksempel på angrep ved hjelp av gjenstander tilknyttet internett er tre amerikanske menn som skapte botnettet Mirai, og infiserte 100.000 slike enheter som var tilknyttet nettet, og via disse slo ut en rekke nettjenester i USA, som Twitter og Netflix.

IT-sikkerhetsdag

Oktober er hvert år nasjonal sikkerhetsmåned i Norge, en begivenhet



Vi kobler stadig flere gjenstander i hjemmet vårt til internett. Det skaper sårbarhet hackere kan utnytte, også til å skaffe jobbrelatert informasjon. (Foto: colourbox.com)

som administreres av NorSIS, og øker fokuset rundt og bevisstheten for datasikkerhet i bedriftene. Malmedal mener det kanskje er på tide at man setter av en dag i året rundt om i de tusen hjem som man dedikerer til å gå gjennom tingene man har anskaffet som er knyttet til nettet, for å sørge for at datasnoker ikke slipper inn.

– De fleste bedriftene har it-ansvarlige som skal ha et sikkerhetsregime rundt dette. I hjemmene har vi jo ikke andre it-ansvarlige enn oss selv. Hvert år skal vi jo skifte batteri i røykvarslere hjemme, hvorfor ikke nå innføre en dag hvor alle i hjemmet blir engasjert i å tenke it-sikkerhet? Det vil kunne tette sikkerhetshull i programvare, og ikke bare gi økt sikkerhet hjemme, men jo også for at utstyr vi tar med på jobben er tryggere for bedriften, sier Malmedal.

I NorSIS-rapporten «Nordmenn og digital sikkerhetskultur», hvor det er gjort en spørreundersøkelse, sier 90% at de er helt eller delvis enig i påstanden «Jeg er positiv til å ta i bruk ny teknologi». I følge rapporten ser nordmenn også på seg selv som relativt kunnskapsrike, og mener at de kan gjøre riktige vurderinger for sin sikkerhet på nett.

Imidlertid er det kun 21% av de spurte som sier at de har fått opplæ-

ring i informasjonssikkerhet i løpet av de to siste årene. 72% sier at de ikke har fått opplæring. På tross av dette har flertallet av de spurte tro på egne ferdigheter.

58% mener at de er i stand til å vurdere hva som er trygt eller utrygt å gjøre på nett.

Passord

NorSIS erfarer at sikker bruk av passord er krevende for mange, og skriver følgende i rapporten:

«Tidligere var det vanlig å gi råd om passord som vi i dag tror er skadelig for sikkerheten. Kravene om at passordene skal være bygget opp av tilfeldige bokstaver, tall og spesialtegn og at de må skiftes med jevne mellomrom, fører til at mange bruker det samme passordet over alt. Slike passord er vanskelige å huske for mennesker, og paradoksalt nok ganske lette for en datamaskin å bryte. I dag gir vi råd om å bruke lange passord som er lette å huske (strofe fra en bok eller sang), gjerne med en tilpassing til det enkelte nettsted slik at det er mulig å velge forskjellige passord på de fleste nettsteder. Et annet, og kanskje enda viktigere, råd er å skru på to-trinns verifisering der det er mulig. Da vil det ikke være mulig å logge seg inn på nett-kontoen, selv om passordet har

kommet på avveie», skriver NorSIS.

Det er imidlertid kun 29% av befolkningen som sier at de bruker totrinns verifisering der det er mulig.

Bruk av et passord-verktøy for å håndtere ulike passord er også noe NorSIS anbefaler, ikke minst fordi disse gir mulighet til å generere lange og tilfeldige passord som er enda vanskeligere å bryte. Imidlertid er det kun 15% av befolkningen som sier at de bruker slike verktøy.

18% sier at de ikke har noen rutiner for å oppdatere programvare, og 8% sier at de ikke vet om de har slike rutiner.

NorSIS erfarer at det pågår et skifte når det gjelder sikkerhetsoppdatering av programmer og enheter.

«De fleste større systemer (mobiltelefoner, nettbrett, operativsystemer (f. eks. Windows, Mac og Linux) og større programvare begynner å få gode løsninger for automatisk oppdatering. Det betyr at brukeren i liten grad trenger å tenke på det. Enten blir systemene oppdatert uten noen handlinger fra brukeren, eller så får man et varsel der den enkelte kun trenger å godta for at oppdateringen skal skje», heter det i rapporten.



FREMTIDENS ARBEIDSMARKED

Det foregår omfattende forskning og analyse rundt oss for å kartlegge hvordan arbeidsmarkedet blir i årene fremover. Juristforbundets informasjonssjef Jan Lindgren vil i denne spalten bringe utdrag og oppsummeringer fra ulike rapporter om fremtidens arbeidsmarked, både for jurister og andre høyt utdannede grupper.

Kunstig intelligens – kommer den og tar deg?

Er det grunn for jurister til å frykte for jobbene sine?

En jurist som skriver avhandling på den svenske tekniske høyskolen Chalmers, har forsket seg frem til at det heller blir flere juristarbeidsplasser enn færre som følge av digitaliseringen. Hun sier til tidsskriftet Karriär at enkle og standardiserte oppgaver nok vil forsvinne.

Men samfunnet blir stadig mer komplisert og regelstyrt, noe som vil gi flere og mer avanserte juristoppgaver. I advokatbransjen vil dette kreve nye forretningsmodeller. Tradisjonell timefaktureringsmodell kan kanskje måtte erstattes av en form for abonnementsfinansiering, tror forskeren fra Chalmers.

Den erfarne danske fremtidsforskeren Johan Peter Paludan skriver i tidsskriftet Scenario: «Jo mer som automatiseres, desto mer fremstår menneskelig kontakt som et knapt gode, noe som har stor verdi. Paradokset er at først når mennesker blir overflødige på det klassiske arbeidsmarkedet, blir de verdifulle.»

Disruptiv teknologi som vil endre jobben din

Den kommende automatiseringsbølgen er basert på utviklingen av ulike teknologier, med kunstig intelligens som fellesnevner. Disse teknologiene er allerede i gang med å endre oppgavene til høyt utdannede arbeidstakere i en rekke bransjer.

En fersk rapport fra Juristforbundets danske søsterorganisasjon DJØF, laget i samarbeid med Instituttet for Fremtidsforskning i København og amerikanske McKinsey & Company, presenterer åtte teknologier som har et disruptivt potensial i forhold til medlemmenes arbeidsoppgaver i årene fremover.

Selvlærende systemer – machine learning og deep learning

Dagens datasystemer kan lære av egne erfaringer gjennom prosesser som machine learning og deep learning, noe som ligner måten menneskets hjerne lærer på. Stadig flere selvlærende systemer har blitt bedre enn menneskelige eksperter til å løse en rekke komplekse oppgaver. Eksempler er flere av de oppgavene advokatsekretærer og advokatfullmektiger har utført hittil.

Blockchain

Blockchain-teknologien kan formidle sikre, anonyme transaksjoner. Den gjør det i

realiteten mulig å erstatte mellomledd i transaksjoner mellom fremmede. DJØF-rapportens forfattere ser for seg at teknologien vil kunne brukes til bl.a. bokføring av finansielle transaksjoner, inngåelse av smarte kontrakter og utveksling av data. Blockchain ventes av mange å revolusjonere finans- og forsikringsbransjen.

Big Data-analyse og avansert databehandling

Datamaskiner kan samle inn enorme mengder data fra f.eks. internett, analysere dem og finne mønstre som mennesker ikke er i stand til å finne. IBMs supercomputer «Watson» er med sin enorme datakraft eksempelvis bedre en leger til å diagnostisere kreft.

Naturlig språkbehandling

Maskinoversettelse gjør det mulig å lese og forstå tekster skrevet på andre språk og kommunisere med personer som snakker et annet språk, også talespråk. I dag er fortsatt verktøy for små språk, som de nordiske, ikke tilstrekkelig gode, men de forventes å komme innen ti år. Dikterte e-poster er allerede en mulighet på de fleste smarttelefoner.

Assisted Robotic Process Automation (ARPA) og Robotic Process Automation (RPA)

Roboter kan programmeres til å ivareta stadig mer komplekse prosesser

på samme måte som mennesker gjør manuelt i dag – men langt raskere og uten feil. Tidkrevende og ensformige oppgaver kan automatiseres i virksomheter innenfor bl.a. økonomi og finans, administrasjon, HR og saksbehandling.

Automatisering av beslutninger

Datamaskiner kan på stadig flere områder ta beslutninger som tidligere forutsatte menneskelig dømmekraft, basert på f.eks. Big Data-analyse og selvlærende systemer (machine learning). Dette kan omfatte alt fra aksjeomsetning på børsen og trafikkregulering til vurdering av løslatelse for en innsatt eller beslutning om våpenbruk mot en terrorist.

Interaksjon med mennesker

Datamaskiner og roboter vil stadig bli bedre til å kommunisere med og arbeide sammen med mennesker på en (for mennesker) naturlig måte. Det forventes at roboter i nær fremtid kan programmeres til funksjoner som f.eks. personlige assistanse, undervisning, kundesupport, sykepleie og virtuell coaching.

Nøytrale interfaces

En temmelig fersk område for datamaskiner er å avlese nervesignaler og til og med gi feedback til nervene, f.eks. i form av motoriserte proteser som styres av nerveimpulser fra hjernen og gir feedback i form av kunstig følesans.

Tre konsekvenser av kunstig intelligens

Kunstig intelligens og annen intelligent teknologi får store konsekvenser for kunnskapsbasert arbeid i årene fremover. Det danske Instituttet for Fremtidsforskning i København har identifisert tre konkrete konsekvenser og hvordan disse påvirker oppgaver og organisering av arbeid, også innenfor juridisk virksomhet.

Arbeid blir erstattet og eliminert

Intelligente datamaskiner vil overta stadig flere arbeidsoppgaver og gjøre de arbeidstakerne overflødige som hittil har løst disse oppgavene. IBMs datasystem «Watson» og andre avanserte, selvlærende systemer har allerede automatisert en del rutinepregede oppgaver innenfor juss, økonomi og administrasjon. Medarbeidere i revisjons- og advo-

katbransjen, i finans- og forsikringssektoren som utfører rutinepregede oppgaver som omfatter gjenkjennelse av mønstre, vil bli overflødige.

Eksempelvis har allerede flere advokatfirmaer (her med henvisning til Danmark) delvis erstattet juridiske assistenter med intelligente datamaskiner som er raskere og mer effektive til å finne relevant informasjon og tidligere saker

enn mennesker. I USA ser man en sterk nedgang i antall revisorstillinger fordi ny programvare har erstattet en del tradisjonelle revisjonsoppgaver.

Arbeid blir forbedret

Selv om intelligente datamaskiner kan utføre en del arbeidsoppgaver raskere og bedre enn mennesker, vil fortsatt en del oppgaver være for kompliserte til å automatiseres. Dette gjelder behov for menneskelig dømmekraft i form av f. eks. prioritering, kreativitet, etikk og

empati – selv om det også innenfor disse områdene finnes rutinepregede oppgaver som maskiner kan ivareta.

Dette vil frigjøre ressurser i virksomhetene som kan brukes til andre og nye oppgaver. I praksis kan færre medarbeidere løse samme mengde oppgaver, kapasiteten og servicenivået stiger, og kostnadene vil synke.

Arbeid blir mulig

Intelligente datamaskiner vil gjøre det mulig for mennesker å løse oppgaver

som tidligere ikke var mulig eller relevante. Dette vil føre til at det oppstår helt nye jobber. Etter hvert som blockchain-teknologien blir mer utbredt, vil det f.eks. trengs en ny type medarbeidere (gjerne jurister) som kan programmere blockchains. World Economic Forum 2016 pekte dessuten på at opp mot 65 % av barna som begynner på skolen i dag, på sikt vil ha jobber som ennå ikke eksisterer.

Også forsinkede tog kommer frem

Den teknologiske utviklingen vil føre til store endringer i måten vi arbeider på, hvordan arbeidslivet organiseres og hva slags kompetanse som kreves. Men hvor raskt endringene på arbeidsmarkedet kommer, handler ikke bare om teknologi. DJØF-rapporten peker på flere barrierer som kan bremse utviklingen. Det dreier seg likevel bare om mulige forsinkelser.

Ting tar tid

McKinseys analyse av utviklingen for medlemmer i DJØF, viser at 20 % av arbeidsoppgavene deres potensielt kan automatiseres allerede i dag. Når dette ikke har skjedd, skyldes det flere teknologiske og økonomiske barrierer, sosiale restriksjoner og grunnleggende ineffektivitet. Forskning rapporten viser til, peker på at virksomheter med internasjonal konkurranse raskere tar i bruk ny teknologi enn nasjonalt og lokalt orienterte virksomheter.

Cybersikkerhet

Utvikling av cybersikkerhet er nødvendig hvis det generelle opptaket av teknologi i



virksomhetene ikke skal bremses. Tenketanken Atlantic Council og det globale forsikringsselskapet Zurich Re fant i 2015 at kostnadene knyttet til datasikkerhet fortsatt i flere år vil overgå fordelene ved innføringen av ny netteknologi.

Regulering og beskyttelse av arbeidsmarkedet

Automatiseringsbølgen er ikke ventet som en ustopplig springflo. Hvis den

fører til for stor arbeidsløshet, vil politikerne trolig sette på bremsen for å beskytte arbeidsmarkedet.

Menneskelige begrensninger

Selv om utviklingen av datakraft ofte omtales som eksponentiell, vil den være avhengig av ikke-eksponentielle faktorer. Datamaskinene får stadig større hukommelse og regnekapasitet, men det er ikke sikkert utviklingen av programvare klarer å holde følge. Dessuten vil det fortsatt i stor grad være mennesker som programmerer datamaskinene, noe som gjør at mennesket og vår evne til å ta opp i oss de teknologiske mulighetene, kan bli den største bremsen i utviklingen.

Regulering av utviklingen

Noen frykter at utviklingen av kunstig intelligens vil gå så raskt at menneskelig intelligens vil tape i konkurransen. Vi ser allerede reguleringer innenfor andre teknologiske områder, som bioteknologi, datasikkerhet og kommersielle droner. Det vil trolig også komme reguleringer som begrenser bruken av kunstig intelligens.

 Første artikkel om fremtidens arbeidsmarked sto i Juristkontakt 1/2018.

Neste gang Hvordan teknologiutviklingen vil føre til endringer i organiseringen av arbeidslivet, ansettelsesformer og arbeidstakernes posisjon.

Disse fire pengerådene bør du gi tenåringen

Unge nordmenn er på verdenstoppen i gjeld. Det å lære tenåringen verdien av å ta gode økonomiske valg, er en investering for livet.

Av Anne Motzfeldt, forbrukerøkonom i Danske Bank



Det er utrolig viktig at vi lærer ungdommen om hvordan økonomi fungerer. Det er ikke mange år til de skal stå på egne bein. Dessverre ser vi

altfor mange unge som ender opp med økonomiske problemer. Men hvordan kan du sørge for at husets ungdommer får et sunt forhold til penger og forbruk? Og hva er det mest verdifulle du kan lære dem?

I dagens samfunn har mange familier mye og mange unge får kanskje følelsen av at penger vokser på trær. Derfor er det viktig at vi gir de unge et forhold til at arbeid skaper inntekt. De må få et forhold til hvor mye ting koster og hvordan man må spare for å få råd til å kjøpe noe man ønsker seg.

Det er jo i utgangspunktet ikke så avansert. Det er snakk om inntekter minus utgifter. Men det er lettere å forstå når man får teste det i praksis, og ikke bare lærer teorien. Snakk med ungdommen om hva ting koster, og sett gjerne opp et ukes- eller månedsbudsjett hvor ungdommen selv skal fordele inntekt eller lommepenger til sine utgifter. Dersom han eller hun ønsker seg en ny Iphone må det settes av penger til sparing, eller regn på hvor mange timer de må jobbe for å få råd til en ny telefon.

Samtidig er det viktig at foreldre går foran som gode rollemodeller. Du kan ikke forvente at ungdommen har



styr på økonomien som 18-åring, om du ikke selv har det.

Om du ikke gir barna de riktige forutsetningene, er det liten vits i å planlegge å gjøre om tenåringsrommet til gjesterom. Om tenåringen din ikke kan å ta vare på seg selv, er nemlig oddsen stor for at han blir boende hjemme. Lenge.

Dette bør tenåringen lære om økonomi:

- Viktigheten av å jobbe. Med en jobb kommer både ansvar, selvtilit og erfaring. Oppmuntre derfor ungdommene til å skaffe seg småjobber allerede mens de går på ungdomsskolen. Det trenger ikke å være så omfattende. Oppgaver som barnepass, hundelufting og avislevering er en god start. Så lenge inntekten ikke overstiger 55 000 kroner, kan du bestille frikort hos Skatteetaten (gjelder fra 13 år). For ungdommer som mottar stipend fra Lånekassen gjelder egne inntekts- og formuesgrenser.
- Verdien av å spare. Lær ungdommene å spare, både til kortsiktige og langsiktige mål, og tydeliggjør forskjellen på det å må ha noe, og det å ønske seg. En spareplan er et fint verktøy, og kan hjelpe ungdommene med å forstå hvilken spareinnsats som må til for å kunne reali-

sere sine sparemål. Et sparemål kan være en ny telefon, førerkort eller egenkapital for kjøp av bolig. Forklar at det å spare noen hundrelapper i måneden, gjør at de får råd til en ny telefon eller en reise med venner til sommeren.

- Hvordan et budsjett kan hjelpe dem i hverdagen. Hjelp ungdommene med å sette opp sitt eget budsjett. På den måten vil de få en fin oversikt over hva som går inn og ut av kontoen hver måned. Trekk fra alle utgifter, og de vil se hvor mye penger de har til overs til sparing. Vær til stede om de har spørsmål, og forklar dem hvor mye penger de kan bruke på ting som kino, sminke, apper og take away-mat. Er du usikker på hva som er vanlige forbruksutgifter? Da kan SIFOs budsjettkalkulator være til god hjelp.
- Hva familien bruker penger på. Tydeliggjør for ungdommene hvordan mor og far fordele månedslønna, både når det gjelder faste utgifter, løpende forbruk og sparing. Om de får et bilde av hvor mange arbeidstimer foreldrene må legge ned for å kunne betale for fotballdrakter, kjøretimer eller sommerferie, kan det hjelpe dem til å bli mer bevisste rundt bruken av egne penger.

Skaff en jurist, en ordentlig en!

Her i landet tror mange at det er temmelig kostbart å skaffe seg juridisk bistand. Dette er nok dels en viss sannhet, dels en myte. Uansett fører dette til at mange ikke oppsøker en jurist før de har kommet i en svært vanskelig situasjon. Da trenger de som regel solid juridisk kompetanse til hjelp. Og de fortjener det.

Hvordan vet de at de virkelig får tak i en ordentlig jurist, en som har den solide kompetansen som trengs? Oppsøker de en advokat, er de ganske trygge, så fremt advokaten har kompetanse på det fagområdet saken gjelder. Tittelen «advokat» er som kjent lovbeskyttet og garanterer bestått

eksamen etter 5-6 års studier i rettsvitenskap, pluss påkrevet advokatkurs og prosedyreerfaring.

Alle ønsker likevel ikke å søke råd hos en advokat, enten dette skyldes økonomiske, praktiske eller andre årsaker. Da finnes det en rekke andre jurister som kan gi råd og bistand, ikke minst i offentlig sektor. Jurister i stat og kommune har en opplysningsplikt som innebærer at de kan og skal veiledere innbyggerne i juridiske spørsmål.

Men de vet ikke hva slags kompetanse de får til rådighet. Tittelen «jurist» har ingen lovbeskyttelse. Det vil si at det ikke i lovs eller forskrifts form stilles formelle krav til å kunne kalle seg jurist. Tittelen cand. jur. er beskyttet i «Forskrift om grader og yrkesutdanninger, beskyttet tittel og normert studietid ved universiteter og høyskoler» § 71. Det samme gjelder tittelen «master i rettsvitenskap» som i dag kan tildeles av Universitetene i Oslo, Bergen og Tromsø.

Tittelen «jurist» kan i teorien benyttes av enhver. Du kan ha et år med rettslære fra videregående skole eller et tre ukers kurs i arbeidsmiljølo-

ven – og strengt tatt kalle deg jurist, selv om det heldigvis ikke skjer særlig ofte. Flere norske universiteter og høyskoler tilbyr imidlertid en treårig utdanning frem til graden «bachelor i rettsvitenskap». For all del, dette er en seriøs og god utdanning, men bør disse kandidatene kunne kalle seg jurister?

Det er mulig å lære seg mye juss på tre år, men vi i Juristforbundet mener rettsvitenskap er et modningsfag. En ting er å pugge og lære. Noe annet er å fordype seg, analysere og erfare. Denne modningen utgjør den store forskjellen på gradene bachelor og master.

Selv om mange tror det, er ikke juss en eksakt vitenskap. Et studium i rettsvitenskap er ikke en «avansert yrkesskole» som innebærer pugging av et gitt antall paragrafer. I de aller fleste juridiske yrker må utøverne vurdere, analysere og bruke skjønn. Dette bygger på den modningen av fagene som et masterstudium innebærer.

Derfor mener Juristforbundet at tittelen «jurist» må lovbeskyttes. Den må forbeholdes dem som har juridisk utdanning på minimum masternivå eller cand. jur. Den som søker juridiske råd, veiledning og bistand, har krav på å vite hvilken kompetanse rådgiveren har. Tittelen «jurist» må gi klienten garantier for kompetansen og kvaliteten på bistanden, samtidig som den stiller krav til den som bruker tittelen.

Curt A. Lier





JURIST
2018
KONGRESS
JURISTFORBUNDET



Foto: Olav Torvund

20. – 21. november | Thon Hotell Arena Lillestrøm

Juristkongress 2018

Hold av datoene allerede i dag!

- 6** aktuelle fagspor
- 55** informative foredrag
- 6** inspirerende morgenseminarer
- 40** musikere
- 12** etterutdanningstimer

Påmelding på
juristkongress.no
fra 19. juni

juristkongress.no



Høyesterett kan ikke ignoreres

– Norge må ta ansvar for identitetsløse

I dom HR-2017-2078-A adresserte Høyesterett et alvorlig samfunnsproblem som står uløst i norsk utlendingsrett. En stadig voksende gruppe utlendinger med lovlig opphold i Norge står i dag uten gyldige ID-dokumenter. Uten gyldige identifikasjonspapirer avskjæres man fra deltakelse i samfunnet, ved at førerkort, bankkonto og en rekke andre avtaler umuliggjøres. Det tilbys ingen løsning på hvordan denne gruppen personer som skal bli boende i Norge skal kunne etablere seg.

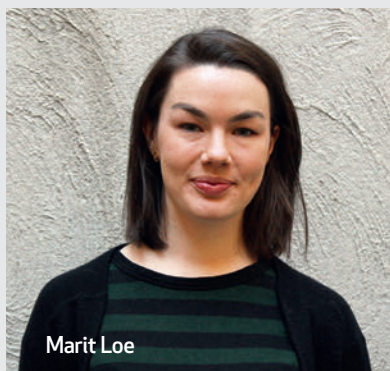
Jussbuss stiller seg bak Høyesteretts uttalelse, og etterlyser politisk vilje for å endre de integreringshemmende reglene som per i dag lar denne gruppen leve i et rettighetsløst tomrom i det norske samfunnet.

Beskyttelsesbehov, men usikker identitet
Det stilles krav til dokumentert identitet for alle som søker oppholdstillatelse i Norge. Kravet til sannsynliggjort identitet forklares med behovet for kontroll av hvem som oppholder seg i riket.

Asyl etter utlendingsloven § 28 eller opphold på humanitært grunnlag etter utlendingsloven § 38 kan likevel gis i de tilfeller der norske myndigheter mener det foreligger identitetstvil. I asylsakene erkjennes det typisk et beskyttelsesbehov fra hjemlandet, men søkerens oppgitte navn og fødselsdato vurderes som tvilsom.

I dom HR-2017-2078-A kom Høyesterett fram til at det er i tråd med Flyktningkonvensjonen å nekte å utstede utlendingspass til en søker som mest sannsynlig oppgir uriktig identitet.

Årsakene til at det oppstår identitetstvil kan være mange. Søkeren kan for eksempel ha fremlagt pass og ID-doku-



Marit Loe

menter fra hjemlandet med for liten troverdighet, slik at de ikke tillegges bevismessig verdi. Andre forhold kan være at søkeren har benyttet ulike identiteter under fluktreisen eller på annet vis gitt en forklaring om seg selv som UDI og UNE ikke fester tillit til. Jussbuss ser stadig flere tilfeller av ID-tvil som synes å kunne forklares i misforståelser og kulturelle forskjeller.

Identitetsløs = fortapt

Slik regelverket er i dag, tilbys ingen papirer som sikrer denne gruppen verktøyene som trengs for å ta del i det norske samfunnet. Hullet i lovverket synes å være ment til å være et incitament for at personene selv skal fremskaffe tilstrekkelig dokumentasjon fra eget hjemland som endrer sannsynlighetsvurderingen.

Jussbuss ser imidlertid at muligheten til å fjerne en etablert ID-tvil er så krevende at adgangen blir illusorisk. Supplerende dokumentasjon vil ofte være svært vanskelig eller umulig å innhente, og vil i alle praktiske tilfeller ha så lav troverdighet at de ikke tillegges vekt i den helhetsvurderingen utlendingsmyndighetene foretar.

En av de tre partene i Høyesteretts dom fikk sin oppgitte identitet ansett sannsynliggjort fordi han hadde

fastholdt oppgitt identitet i ti år etter han kom til Norge. Identiteten var opprinnelig trukket i tvil ettersom han var blitt registrert under et annet navn i Italia i forbindelse med flukten til Norge, og senere fremlagt dokumentasjon hadde ikke rykket vurderingen. Tidsmomentet ble avgjørende i denne vurderingen.

Tidsmomentet vil for mange bli stående som det eneste det er reell mulighet til å påvirke. Ved å fastholde den usannsynliggjorte identiteten mens de bor i Norge, vil dette for enkelte kunne endre vurderingen med tiden. Men under hvilke forhold skal de identitetsløse leve i Norge? Ønsker ikke også politikerne at de som skal bli boende i Norge skal kunne starte integreringen så raskt som mulig?

Jussbuss mener det må lages en ordning som sikrer alle boende i Norge tilgang til sentrale samfunnsgoder. Dagens innholdslose ordning virker direkte integreringshemmende og er en særdeles dårlig løsning på en kompleks problemstilling. Jussbuss foreslår at disse menneskene tilbys en form for dokumentasjon som er gyldig personidentifikasjon innad i Norge, slik at også disse får muligheten til å leve tilnærmet normalisert liv. For verken enkeltmenneskene som denne ordningen rammer, eller Norge som stat har råd til at denne gruppen blir henvist til å leve på siden av det norske samfunn, uten mulighet til å delta eller bidra. Dagens ordning har kun tapende parter og skaper dermed nye og større utfordringer i fremtiden. Jussbuss stiller seg derfor bak Høyesterett og etterlyser handlekraft fra myndighetene – denne problemstillingen kan ikke lenger ignoreres.

Marit Loe, Jussbuss



Arild Jebens,
advokat



Helene Dorans,
advokat



**Ragnhild Bø
Raugland,**
advokat

Utfordringer ved faktaundersøkelser

Juristforbundets Advokatkontor opplever en jevn økning i antall saker hvor det foreligger påstander fra en arbeidstaker knyttet til utfordringer ved arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver tar ofte i bruk metoden «faktaundersøkelse» for å kartlegge situasjonen. Er dette en tilfredsstillende metode og hvilke utfordringer foreligger?

Ved konflikt på arbeidsplassen har arbeidsgiver rett og plikt etter arbeidsmiljølovens regler til å sette i verk tiltak for å klarlegge den konflikten som har oppstått. En faktaundersøkelse kan være et nyttig hjelpemiddel som en del av denne konflikthåndtering. Faktaundersøkelse er en metode for å få frem og dokumentere de faktiske forhold i en arbeidsmiljøsak der det foreligger klager eller varsel på arbeidsmiljøet. En faktaundersøker skal deretter, med utgangspunkt i de faktiske forhold, vurdere om de eventuelt sannsynliggjorte handlinger og situasjoner er å anse som brudd på arbeidsmiljøloven og/eller arbeidslivets ulovfestede spilleregler.

I denne artikkelen vil vi kort nevne hva metoden faktaundersøkelse er, samt peke på noen av de utfordringer vi har erfart gjennom vårt arbeid hvor metoden har vært benyttet.

Hva går metoden ut på:

Formålet med en faktaundersøkelse er å kartlegge de faktiske forholdene i en arbeidskonflikt. En faktaundersøkelse baserer seg i stor grad på intervjuer med de involverte parter, vitner eller andre som besitter relevant informasjon i saken. Skriftlige eller elektroniske dokumenter kan også fremlegges og brukes som underlagsmaterialet i den grad dette bidrar til å klarlegge faktum. Det følger av aml. § 2-3 at arbeidstakere plikter å delta i slike undersøkelser.

Juristforbundet er enig i at metoden vil kunne være et godt redskap både for arbeids-

giver og arbeidstaker for å komme til bunns i vanskelige saker. Samtidig kan det være noen utfordringer ved bruk av denne metoden som man bør vær klar over.

Forsvarlig saksbehandling

For å gjennomføre en realistisk faktaundersøkelse stilles det krav til god og forsvarlig saksbehandling. Undersøkelsen må gjennomføres på en slik måte at rettssikkerheten til alle impliserte ivaretas fullt ut. I så måte er det avgjørende at de som gjennomfører en faktaundersøkelse har kompetanse til å gjennomføre en slik undersøkelse, og at de arbeider fullt ut kontradiktorisk. Kravet til kontradiksjon på et hvert trinn innebærer at vedkommende blir forelagt den informasjon i saken som måtte omhandle en selv og at en gis anledning til å komme med kommentarer eller korrigerende opplysninger som følger av rapporten. Dette er viktig for hvilken troverdighet rapporten vil ha i ettertid.

Dessverre har vi opplevd at arbeidsgivere, med hjelp av eksterne aktører, har valgt å gjennomføre «faktaundersøkelse» uten å sikre kontradiksjon. I et spesielt tilfelle hvor det forelå påstander om kritikkverdig opptreden av en leder, hyret arbeidsgiver inn et advokatfirma som satte i gang en undersøkelse. Advokatene intervjuet kun de arbeidstakerne som hadde fremsatt negative påstander mot lederen, men unnlot å intervju lederen. Følgelig kom rapporten og dens innhold meget overraskende på lederen. Nevnte prosess ivaretok ikke de rettssikkerhetsprinsipper som skal foreligge ved en faktaundersøkelse.

Tillit og habilitet

Det er et strengt habilitetskrav til de som skal gjennomføre faktaundersøkelsen. Dette er avgjørende for at de involverte skal oppleve prosessen som riktig.

Habilitetsutfordringene gjør seg særlig gjeldende hvis en faktaundersøkelse skal gjennomføres med interne ressurser, f.eks. egne HR-ressurser. Vår anbefaling er at hvis sakens alvorlighetsgrad tilsier at det skal gjennomføres en faktaundersøkelse, så bør arbeidsgiver benytte seg av eksternt bistand. ►

Videre er det et generelt råd at det benyttes konsulenter som er skolerte. Det er flere aktører på markedet som tilbyr å gjennomføre faktaundersøkelser. Det blir stadig flere, og ikke alle innehar nødvendig kunnskap og kompetanse til å gjennomføre tilfredsstillende undersøkelser.

I kartleggingssamtaler med den enkelte er det viktig at faktaundersøkerne opptrer på en slik måte at det skapes tillit. For å skape tillit må faktaundersøkerne opptre nøytralt. Deres egne moralske betraktninger eller vurderinger skal ikke påvirke prosessen. Vi har erfart at intervjuobjekter, uavhengig av hverandre, ga tilbagemelding til de tillitsvalgte og arbeidsgiver om at faktaundersøkerne hadde opptrådt uhøflig og arrogant, og at faktaundersøkerne hadde frem satt påstander om intervjuobjektene som de selv ikke kjente seg igjen i.

Rapporten bidro i dette tilfellet til en eskalering av konflikten.

Referat og rapport

Det bør skrives referat fra intervjuene som gjengir hovedpunkter fra samtalen. For å sikre at faktaundersøkerne har oppfattet intervjuobjektet korrekt, er det god praksis at referatet ferdigstilles og undertegnes av intervjuobjektet før samtalen avsluttes. En faktaundersøker må vurdere om det er nødvendig med ytterligere samtaler med en eller flere av de impliserte, eller andre vitner som kan bidra til å oppklare faktum.

Når faktainnhenting er ferdig, utferdiges det en rapport hvor det kartlagte faktum vurderes opp mot arbeidsmiljølovens regler og eventuelle interne retningslinjer. De involverte partenes ansvar må vurderes opp mot deres roller i arbeidsmiljøet. Rapporten vil inneholde en sammensatt juridisk vurdering, på et nivå som bør foretas av en jurist.

I mange tilfeller inneholder faktaundersøkelsen kun en konklusjon om hvorvidt det foreligger kritikkver-

dige forhold eller ikke. Undersøkelsen inneholder ikke alltid konkrete råd om tiltak som arbeidsgiver bør iverksette. Tiltakene fastsettes da etter at rapporten er blitt gjort kjent for de involverte parter.

Å gjennomføre en faktaundersøkelse kan i seg selv være en utfordring for arbeidsmiljøet. Det er viktig at arbeidsgiver er dette bevisst, og gjennom tiltak søker å normalisere arbeidsmiljøet etter at kartleggingen er avsluttet.

Oppsummert

En faktaundersøkelse er en god metode når påstander i et varsel eller klage skal undersøkes nærmere. Vår anbefaling er at de involverte er beviste på de juridiske utfordringer som i denne artikkelen har skissert, og at det også er fokus på det arbeidet som skal gjøres i etterkant for å normalisere arbeidsmiljøet.

Særlig uavhengig stilling – en politisk dragkamp?

Vi får jevnlig inn problemstillinger knyttet til spørsmål om særlig uavhengig stilling. Hvem har det, hva er vilkårene og hva blir følgende.

Tema er aktuelt for våre medlemmer både i offentlig og privat sektor. Problemstillingen er også aktuell sett med politiske øyne. Den har de siste årene vært gjenstand for politiske innspill og forslag. Ikke alle forslagene har vært like godt mottatt fra organisasjonene i norsk arbeidsliv, da arbeidstakernes interesser synes å bli vesentlig

svekket. Foreløpig har forslagene ikke medført endringer. Vi vil i denne artikkelen redegjøre for rettsstillingen, samt se litt nærmere på forslagene som nå ligger til behandling.

Rettslig utgangspunkt –

arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid

Reglene om arbeidstid er regulert i arbeidsmiljølovens kap. 10. Et viktig unntak finnes i arbeidsmiljølovens § 10-12, andre ledd for «*arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*». Reglene om arbeidstid ikke kommer til anvendelse for denne gruppen. Det finnes et tilsvarende unntak for «*arbeidstakere i ledende stilling*» i bestemmelsens første ledd.

Unntakene er imidlertid innrettet slik at for begge gruppene gjelder likevel et krav om at de ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, samt at de har mulighetene for redusert arbeidstid. En av de mest praktiske følgende av å være unntatt reglene om arbeidstid, er at disse gruppene ikke får betalt overtid. De har heller ikke samme begrensninger i arbeidstidens omfang og særregler. Begrunnelsen for å unnta gruppene, er at disse stillingskategoriene forventes med en praktisk innretning av arbeidshverdagen, selv å kunne ivareta balansen mellom nødvendig arbeide og hvile.

Hensynene bak reglene om arbeidstid er å finne en god balanse

mellom arbeid og fritid. Arbeidstidsbestemmelsene skal ivareta samfunnspolitiske og personlige hensyn. Videre skal bestemmelsene avveie en samlet arbeidsbelastning, sett i sammenheng med sosiale og helsemessige belastninger, sikre fritid og helsefremmende rammebetingelser.

Når det gjelder unntak fra arbeidstidsreglene for ledere og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, er det viktig at unntaket forbeholdes de som har et faktisk og reelt behov for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Momenter i en vurdering

Utfordringen blir å finne hvilke grupper som skal være omfattet av unntaket. Ut fra forarbeider og rettspraksis har det nedfelt seg noen vurderingspunkter som må antas å være rettslig standarder. Gruppen særlig uavhengig er ikke ledere, men arbeidstakere som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Det er et vesentlig moment at de langt på vei kan styre sin egen arbeidstid, og at de ikke er underlagt kontroll om når de er tilstede på arbeidsplassen. Normalt praktiseres dette innenfor rammene av fleksibel arbeidstid. Ett annet sentralt vilkår er at arbeidstakeren selv kan prioritere arbeidsoppgaver, samt planlegge og organisere arbeidet.

Som en følge av dette, skal det ligge en vesentlig grad av selvstendighet eller uavhengighet i når og hvordan oppgavene løses og organiseres, samt faglige vurderinger og beslutningsmyndighet. Dette innebærer at arbeidstakeren har begrenset plikt til å følge instruksjoner om eget arbeid, men likevel slik at oppgavene ligger innenfor styringsrammer, virksomhetens retningslinjer og fastsatte tidsfrister, samt en forventning om at arbeidstakeren jevnlig er tilstede på arbeidsplassen for deltagelse i møter, kontakt med kolleger og tilgjengelighet for kunder. Til dette punktet vil det også spille inn hvordan relasjon mellom leder og arbeidstaker er inn-

rettet mht. faglig frihet og kontroll. Stillingen kan ha begrenset innslag av underordnet arbeid på lik linje med ansatte som klart ikke er særlig selvstendige. I vurderingen vil det stilles krav om at momentene det vises til er varige eller stabile over tid. Det er ikke tilstrekkelig at vilkårene er oppfylt kun en tidsbegrenset periode.

Med utgangspunkt i punktene ovenfor, skal det foretas en konkret vurdering. Innenfor våre stillingsgrupper, er advokat i et forsikringsselskap eller en bedriftsadvokat nevnt som en type stilling som ofte vil bli definert som særlig uavhengig, jf. forarbeidene. Andre eksempler kan være seniorstillinger hvor arbeidsleveransen er basert på lang erfaring fra bransjen, og hvor ansvarsgraden klart er over et standardisert saksbehandlernivå. I den motsatte enden, er hovedregelen at en stilling som advokatfullmektig sjelden vil være særlig uavhengig. Dette har sammenheng med stillingens innretning å gjøre. Det samme vil gjelde for stillinger hvor arbeidstakeren er under opplæring eller i en junior-posisjon. Særlig utfordringer kan være knyttet til prosjektstillinger og mellomlederstillinger. Her må det foretas en konkret vurdering.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at de har lagt seg på en relativt streng fortolkning av vilkårene. Som nevnt innledningsvis, vil en av følgende av å være unntatt fra arbeidstidsreglene være at det ikke er betalt overtid eller regulert arbeidstid. For å vareta noen av ulempene dette innebærer, vil det være en løsning at arbeidstakeren gis en lønsmessig kompensasjon.

Til dette har Juristforbundet tidligere anført at lønnen skal gjenspeile stillingens ansvar og arbeidsbyrde. Dette gjelder særskilt for stillinger som er definert som særlig uavhengig.

Det politiske bildet

Unntakene for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling har i de siste

Råd og bistand fra Juristforbundet

Juristforbundet tilbyr sine medlemmer juridisk rådgivning og bistand innenfor arbeidsrettslige spørsmål. Kommer du som medlem i en vanskelig situasjon på arbeidsplassen, er det bare å kontakte Juristforbundets advokater.

Kontakt

Sentraltbord: 40 00 24 25

E-post: advokat@juristforbundet.no

årene vært gjenstand for politisk behandling. Arbeidstidsutvalgets rapport ble for et par år siden fulgt opp i politiske dokumenter. Det ble fremmet ytterligere et forslag med *«delvis uavhengig stilling»*. Denne stillingsgruppen skulle være mindre uavhengig i sin tilknytningsform, jf. momentene ovenfor. Forslaget ivaretok ikke godt nok lovregulerte begrensninger for arbeidstid og overtid. Flere parter i norsk arbeidsliv uttrykte tydelig skepsis til forslaget med den begrunnelse at det ville bli ytterligere en komplisert avgrensning, samtidig som arbeidstakernes interesser ville bli forringet.

Forslaget har foreløpig blitt trukket tilbake, slik at prosessen nå har blitt erstattet av en regjerningsnedsatt, partsammensatt arbeidsgruppe hvor hovedorganisasjonene er representert. Gruppen skal arbeide videre med spørsmålet om hvilke stillingsgrupper som skal være unntatt fra arbeidstidsreglene. De har også fått i mandat å fremme forslag om hvordan reglene kan gjøres mer presise og praktisk tilgjengelige, blant annet ved å se på ordlyden.

Ett forslag som det ser ut som partene kommer til å enes om, er at den skriftlige arbeidsavtalen må regulere om en stilling er definert som *«særlig uavhengig»*, jf. aml. § 14-6. En slik avtalerregulering vil forhåpentligvis bevisstgjøre både arbeidsgivere og arbeidstakere, både med begrunnelse og konsekvenser. En bevisstgjøring vil kunne bidra til å begrunne et vilkår om en lønsmessig kompensasjon når partene er i dialog og forhandlinger ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

Her finner du både de juridiske fagartiklene og meningsytringer / debatt om jus, politikk og samfunn. Juristkontakt oppfordrer alle lesere til å delta. Enten du ønsker å dele en fagartikkel med andre eller du har en mening å ytre. Både små og store temaer er interessante. Send gjerne med et foto av deg selv. Juristkontakt tar forbehold om at svært lange innlegg må forkortes.

Innlegg sendes med e-post til omg@juristkontakt.no

Varsling

Har du tenkt å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?

■ Av advokat Erling Grimstad, advokatfirmaet Erling Grimstad AS

Det kan oppstå hendelser på arbeidsplassen som gjør at du ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. Her finner du noen tips om hva du bør ha tenkt gjennom før du bestemmer deg for å varsle. Arbeidsgivere oppfordres også til å sette seg inn i hva en varslar utsetter seg for. Mange oppfatter varslere som vår tids helter. 2017 var varslernes år, først og fremst på grunn av #MeToo – kampanjen.

Rutiner for varsling i arbeidsforhold

Arbeidsgiver med flere enn fem ansatte har plikt til å etablere rutiner for varsling etter arbeidsmiljøloven (aml) § 2A-3. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

- oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
- fremgangsmåte for varsling,
- fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.



Advokat Erling Grimstad

Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Arbeidstilsynet anbefaler at varslingsrutiner inneholder informasjon om:

- hvem som kan bruke varslingsrutinene
- hvilke saker som omfattes av varslingsrutinene
- hvem det kan varsles til (både internt og eksternt)
- hvordan det skal varsles
- hvordan varsler skal følges opp
- om varsling er en rett eller en plikt
- hvordan varsleren er beskyttet mot gjengjeldelse
- hvordan virksomheten håndterer feilaktige varsler

Saksbehandling av varslersaken

Dersom varselet ikke gjelder forhold som arbeidsgiver åpenbart har plikt til å undersøke etter andre bestemmelser, kan du ikke være sikker på at ditt varsel blir saksbehandlet slik du hadde forventninger om. Opplysningene du forventet at arbeidsgiver sikret eller innhentet, kan gå tapt fordi arbeidsgiver ikke sørger for å sikre informasjonen eller ikke undersøker saken slik du hadde grunn til å tro. Du har ingen garanti for at arbeidsgiver innhenter den informasjonen som er nødvendig for å avkrefte eller bekrefte det forholdet du varslet om. Hvor sikker er du på at arbeidsgiver har kompetanse til å vite hvordan ditt varsel bør undersøkes? Hvordan kan du forvisse deg om at arbeidsgiver setter av tilstrekkelige ressurser til å undersøke saken slik du forventer?

Det er ikke sikkert du får vite hva arbeidsgiver har gjort eller planlegger å foreta seg for å sikre den informasjonen som er avgjørende for å kartlegge fakta. Du kan dermed ikke forvente at du blir informert om hvordan arbeidsgiver innhenter informasjon, hvem som intervjues, i hvilken rekkefølge eller når arbeidsgiver utfører de enkelte undersøkelsene. Sannsynligvis vil du ikke bli informert om hvem



// Hvor sikker er du på
at arbeidsgiver har kompetanse
til å vite hvordan ditt varsel
bør undersøkes?

Foto: www.colourbox.com

arbeidsgiver orienterer eller når den det er varslet om, blir informert. Det er heller ikke sikkert du får vite hvem som saksbehandler varslersaken eller om de som gjør undersøkelser i saken er habile. Dette er bare noen av de usikkerhetsmomentene du må være forberedt på som varslersaker. Usikkerheten om hva som foretas av undersøkelser, frykten for at bevis forsvinner eller blir manipulert, eller at din varslersak ikke blir tatt på alvor, er blant de usikkerhetsfaktorene som kan føre til at varslersaker avstår fra å si ifra.

En god og trygg oppfølging av din varslersak krever at arbeidsgiver sikrer at de som undersøker varslersaken har kompetanse, benytter habile ressurser, har verktøy og arbeidsrutiner for å behandle helt ulike typer varslersaker. Om du ikke får informasjon fra arbeidsgiver, kan du ikke være sikker på at arbeidsgiver gjennomfører slike undersøkelser som du forventet. Du

er heller ikke i stand til å bedømme om undersøkelsene er egnet til å avdekke det du har varslet om.

Plikten til å melde fra

I noen situasjoner har du plikt til å varsle eller melde fra til arbeidsgiver. Arbeidstaker har blant annet en medvirkningsplikt når det gjelder helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 2-3. Etter bestemmelsen skal arbeidstaker underrette arbeidsgiver og verneombudet dersom arbeidstaker blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse. Dessuten kan retningslinjene for varsling på din arbeidsplass innebære plikt til å varsle om bestemte forhold. Alle borgere har dessuten en plikt til å avverge visse straffbare handlinger (straffeloven § 196) dersom oppfyllelse av plikten ikke utsetter ham selv, hans nærmeste eller noen uskyldig for siktelse eller tiltale eller fare for liv, hel-

se eller velferd. Plikten til å avverge straffbare forhold gjelder den uten hensyn til taushetsplikten.

Forsvarlig varsel

I situasjoner der det ikke er noen plikt til å varsle, er det sannsynlig at varslersaker må ta sitt valg om varsling etter en avveining av flere hensyn. Varslersaker står ofte i et dilemma, der taushetsplikten i arbeidsforholdet og lojalitetsplikten til arbeidsgiver skal veies mot varslersaker egen samvittighet, etiske overbevisning eller egen rettferdighetsans. En tydelig beskrivelse av hva som regnes som forsvarlig varsling i varslingsrutinene på arbeidsplassen, kan hjelpe varslersaker til å ta avgjørelsen. Det kan oppleves tryggere å varsle dersom du oppfatter at varselet er forsvarlig i henhold til retningslinjene på arbeidsplassen. Men selv om du varsler i tråd med kravene til hva som regnes som forsvarlig varsling, kan arbeidsgiver velge å klassifisere ditt varsel som noe ►

annet. Arbeidsgiver kan velge å tolke varselet som en omkamp for noe som arbeidsgiver mener er avgjort tidligere, klage over beslutning som arbeidsgiver har tatt eller som en hevnaksjon. Det er ikke sikkert at du vil få vite hvordan arbeidsgiver tolker ditt varsel.

Hvorfor velger noen å varsle?

Det er liten tvil om at det skal noe helt ekstraordinært til for å våge å si ifra om alvorlige kritikkverdige forhold. Desto mer alvorlig forhold varselet gjelder, desto større risiko tar varsleren.

I mange situasjoner er varslere overbevist om at de ikke har noe annet valg enn å si ifra. Dersom du er overbevist om at det du kjenner til er uakseptabelt, uetisk, urettferdig, krenkende eller i strid med viktige samfunnsinteresser, kan belastningen med å holde på kunnskapen være vesentlig større enn å si ifra.

De fleste varslere har en sterk overbevisning om at det å si ifra er det eneste som nytter for å avsløre noe som er kritikkverdig. Det kan være forhold som mange kjenner til, men som få eller ingen ønsker å si ifra om. Varsleren kan ha oppdaget noe eller ufrivillig kommet i en situasjon der egen samvittighet gjør det umulig å fortsette som før eller å late som om ingen ting har hendt.

Årsakene til at noen velger å varsle er sammensatt. Motivasjonen til å varsle er avhengig av hva det er varsleren har oppdaget eller avslørt. Det kan også ha en betydning hva varslere har tilgang til av dokumentasjon eller informasjon om det varsleren oppfatter som kritikkverdig forhold. Sannsynligvis har det også betydning hvilken situasjon varslere befinner seg i. Det kan være enklere å si ifra dersom vedkommende er på vei ut av et arbeidsforhold. Feriefravær eller reisefravær som gir en viss avstand til arbeidsplassen kan også være en utslagsfaktor om å ta beslutningen om å varsle. Det kan ha betydning om varslere står alene eller

varsler sammen med andre, eller har god støtte fra andre kollegaer som ønsker oppmerksomhet om forholdet.

Konsekvenser av varslersaken kan ha betydning i den forstand at det er mer krevende å varsle om forhold som kan få dramatisk betydning for egen arbeidsplass, kollegaer man bryr seg om eller enkeltpersoner man ikke ønsker å ramme. Det er selvsagt også en rekke andre årsaker enn det som er nevnt her som kan være forklaringen for at noen varsler.

Varsling handler mye om mot til å si ifra om ubehageligheter, der de fleste velger å se en annen vei. Derfor opplever varsleren ofte å stå alene, uten støtte fra andre som har sett eller opplevd det samme. Isolasjonen som varsleren kan oppleve er kanskje noe av det som overrasker varslere mest. Bruk av ulike hersketeknikker for å nøytralisere varslere eller usynlige sanksjoner mot varsleren, kan oppleves tøft for enhver.

|| Som varsler velger du selv hvordan og til hvem du skal varsle

Hva gjelder varselet?

Varsling kan dreie seg om seksuell trakassering eller andre former for trakassering, diskriminering, mobbing, rasisme, kritikkverdig forskjellsbehandling, brudd på interne regler eller retningslinjer, maktmisbruk og misbruk av stilling eller posisjon. Varsling kan også handle om mistanke om korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet eller arbeidslivskriminalitet. Det kan også gjelde brudd på krav til helse-, miljø og sikkerhet eller andre former for lovbrudd og kritikkverdige forhold.

Hvem bør du varsle til?

Som varsler velger du selv hvordan og til hvem du skal varsle. Hvilken frem-

gangsmåte du velger er sannsynligvis avhengig av hva varselet gjelder, men også hva som oppfattes å være en forvarlig fremgangsmåte.

Dersom du er utsatt for en straffbar handling, bør du primært anmelde forholdet til politiet. Selv om det ikke er sannsynlig at politiet følger opp anmeldelsen, er det dit du bør henvende deg dersom varselet gjelder en straffbar handling. Men vær klar over at den du anmelder kan be om innsyn i saken og dermed få tilgang til ditt varsel og alle andre opplysninger i saken. Det gjelder også dersom saken blir henlagt.

Dersom varselet gjelder forhold på arbeidsplassen, bør du primært velge den fremgangsmåten for varsling som følger av rutinen på din arbeidsplass. Varsling i samsvar med rutinen på arbeidsplassen anses alltid som forvarlig varsling og sikrer at arbeidsgiver ikke kan definere deg ut av rollen som «varsler».

I noen tilfeller, for eksempel der du ikke har tillit til at arbeidsgiver kan behandle varslersaken på en forsvarlig måte, kan du velge andre fremgangsmåter for varsling. Avhengig av hva varselet gjelder, kan du varsle Arbeidstilsynet, NAV, Skattemyndighetene eller andre kontrollmyndigheter. Du kan også velge å varsle til andre som du har tillit til og som er i stand til å gjøre noe med forholdet eller som kan bidra til å løse de forholdene saken gjelder.

Anonym varsling

For å beskytte deg selv kan du velge å varsle anonymt. I realiteten gir ikke anonym varsling noen reell beskyttelse dersom det er enkelt for mottaker å identifisere deg. På mange arbeidsplasser er derfor anonym varsling ikke noe reelt alternativ. Dersom du velger å varsle anonymt, må du være klar over at det normalt ikke er mulig for mottakeren å innhente tilleggsopplysninger fra deg. Det kan for eksempel løses ved at arbeidsgiver

benytter et eksternt varslingsmottak som har taushetsplikt om din identitet som varsler.

Når bør du varsle?

Det kan foreligge gode grunner til å ikke varsle umiddelbart etter en hendelse eller en situasjon der du oppdager noe kritikkverdig. I noen tilfeller kan det kritikkverdige forholdet det potensielle varselet gjelder gå over av seg selv, for eksempel at den varselet retter seg mot, avslutter sitt arbeidsforhold. I andre tilfeller må det varsles umiddelbart for å forhindre skade eller at nye kritikkverdige forhold skjer. Dersom du er utsatt for noe du mener er ulovlig eller fullstendig uakseptabelt, har du sannsynligvis ikke annet valg enn å varsle umiddelbart. Det samme gjelder om du oppdager mistanke om lovbrudd eller andre alvorlige regelbrudd.

Er det andre måter å ta opp saken på?

Før du varsler bør du tenke gjennom om det er andre måter å ta opp saksforholdet i virksomheten. Kan for eksempel saken behandles av personalsjef, AMU møte, ledermøter gjennom verneombud, tillitsmannsapparatet eller i fagforeningssammenheng?

Det kan også være en mulighet til å si ifra under et møte på arbeidsplassen der det er naturlig å ta opp det du ellers hadde tenkt å varsle om. Dersom du reiser et spørsmål om et kritikkverdig forhold der flere er tilstede, kan det gi en viss beskyttelse og sikre at du oppnår oppmerksomhet om det kritikkverdige forholdet.

Klarer du å skille mellom hva du vet og hva du tror?

Dersom du velger å varsle, må du forsøke å skille mellom hva du vet og hva du tror. Det kan hende du tar feil av faktum eller misforstår tolking av lovbestemmelser, krav, regler eller retningslinjer. Det kan også hende at du trekker konklusjoner på et feilaktig grunnlag. Men det er ikke et krav om at varsler skal fremskaffe eller kunne

fremlegge bevis for å kunne varsle. Dersom du antar noe, eller ikke er sikker på hva som er riktig, er det viktig at du gir uttrykk for det. Forsøk å gi en mest mulig nøkternt og objektivt hva du selv har sett, opplevd eller avslørt. Da blir det enklere for den som mottar ditt varsel, å skille mellom hva du vet og hva du tror.

Er du forberedt på konsekvensene?

Det er flere åpenbare negative konsekvenser for varsleren. Selv om noen varslere kan få inntrykk av at det i dag er trygt å varsle etter diskusjonene om varsling i offentligheten, er det all grunn til å tenke gjennom konsekvensene. Mange arbeidsgivere har fått seg en «vekker» om hva varsling er etter #MeToo kampanjen. Men det gjenstår å se om arbeidsgivere makter å gjennomføre undersøkelser i varslingssaker på en hensiktsmessig, trygg og god måte.

Dersom varslingen gjelder arbeidsforhold, risikerer du mistillit fra ledere og arbeidskollegaer. En av grunnene til mistilliten er at varsler kan oppfattes som uforutsigbar og en person ingen kan stole på. Dersom varslingen gjelder forhold som har med tillit til deg som arbeidstaker å gjøre, kan du oppleve at du blir isolert på arbeidsplassen på ulike måter. Beskyldninger, usannheter og utsetting av ondsinnede rykter om varsler forekommer. Varslingen kan resultere i endring av ansvar, stilling, funksjon, oppgaver, svakere karriereutvikling enn forventet, eller svakere lønnsutvikling enn kollegaer på samme nivå. Selv om varsler selv oppfatter dette som gjengjeldelse, kan det vise seg å være umulig å føre bevis for at foreligger en årsakssammenheng mellom varselet og det varsler oppfatter som gjengjeldelse. Du kan ikke forvente at arbeidsgiver vil innrømme at det er gjort noe som kan oppfattes som gjengjeldelse eller represalier mot deg som varsler.

Kommunikasjonen med arbeidsgiver kan også bli vanskeligere etter at du har varslet. Arbeidsgiver er ikke alltid

forberedt på hvor redd en varsler ofte kan være, eller hva varsler er engstelig for. Dette kan være en årsak til at det er vanskelig å kommunisere med arbeidsgiver, og at varsler kan bli misforstått.

Arbeidsgiver og kollegaer av varsleren, bør være klar over at varsler uforskyldt har kommet i en situasjon der varsler er utsatt for noe, har opplevd noe, eller har fått kunnskap om noe som varsler selv ikke har bedt om. Problemet er som regel ikke varsleren selv, men heller den eller de som har forårsaket det kritikkverdige forholdet eller bidratt til å holde det kritikkverdige forholdet skjult.

Har du noen «exit» strategi?

I ytterste konsekvens kan det være vanskelig å fortsette arbeidsforholdet etter at et varsel er gitt. Derfor bør du tenkte gjennom hva du gjør dersom arbeidsforholdet blir uholdbart. Det kan være lurt å tenke på muligheter for å søke seg over i et annet arbeidsforhold. Det kan også hende at arbeidsgiveren du har varslet om ikke vil gi deg så gode referanser som du ellers kunne forvente. Derfor kan det være fornuftig å vente med å varsle til du har sikret deg en ny jobb, i noen tilfeller.

Har du involvert dine nærmeste?

Som varsler i arbeidsforhold er det sannsynlig at dine valg også får konsekvenser for dine nærmeste. Varslingen kan også få økonomiske konsekvenser for dine aller nærmeste dersom du står uten jobb, må betale for advokatbistand av egen lomme, eller pådrar deg andre kostnader i situasjonen du kommer i. Rådfør deg derfor med dine nærmeste før du velger å varsle.

Artikkelforfatteren har arbeidet med varslersaker siden 2005 og har deltatt i behandling av anslagsvis ett tusen varslersaker.



Delta er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon for ansatte i offentlig tjenesteyting. Delta er i vekst og har nå 39 yrkes-, bransje- og medlemsorganisasjoner, 78.500 medlemmer og 2300 tillitsvalgte. Delta er tilsluttet hovedorganisasjonen YS.

Se også www.delta.no

Leaders For
What's Next

LEDER FOR ADVOKATSEKSJONEN

Arbeidsrett | Ledelse | Medlemsorganisasjon i vekst

Er du en advokat med lederegenskaper? Som leder for et kompetent advokatmiljø i Delta vil du få overordnet ansvar for juridisk rådgivning og prosedyre for domstolene innenfor et variert spekter av rettsområder. Trives du med kombinasjonen av fag og ledelse, er dette en fin mulighet.

Vi søker en advokat med sterk faglig og organisasjonsmessig forståelse som evner å ta et strategisk perspektiv og samarbeide bredt. Erfaring fra både kollektiv og individuell arbeidsrett vil være etterspurt samt gjerne bakgrunn fra arbeidslivsorganisasjon.

Ring gjerne til Randi Flugstad hos Amrop Delphi, tlf. 905 84 138 eller Jan Pieter Groenhof i Delta, tlf. 412 24 772.

Se www.amropdelphi.no for fullstendig utlysning og for å søke stillingen.

Alle søknader og henvendelser behandles konfidensielt, om ønskelig også overfor oppdragsgiver.



Amrop Delphi

Er du vårt nye hode?

– Vi trenger flere politiadvokater



ØKOKRIM

Søknadsfrist: 4.4.18



okokrim.no / politiet.no / nav.no

Gatejuristen i Oslo søker ledende fagsjef (jurist)

Gatejuristen i Oslo oppsøker, bistår og gir en stemme til mennesker som er vant til å møte stengte dører. Vi driver Barnas Jurist og Gatas Økonom i tillegg til at vi gir gratis rettshjelp til rusavhengige. Vi er ressurs- og kompetansesenter for nettverket av gatejurister som er til stede i 15 byer, og på landsbasis er vi 240 frivillige jurister, advokater og jusstudenter som legger ned over 20 årsverk for å bistå noen av samfunnets mest sårbare. For mer informasjon og for å søke stillingen se: www.gatejuristen.no.

Vi søker:

Ledende fagsjef (jurist)

Gatejuristen i Oslo er i sterk utvikling og vi søker en dyktig leder til vår største avdeling; rusavdelingen. Avdelingen består av seks ansatte jurister og ca. 90 frivillige. Du vil få ansvar for å lede, drifte, kvalitetssikre og videreutvikle virksomhetens arbeid innen rettshjelp og økonomirådgivning til mennesker som har eller har hatt et rusproblem. Stillingen omfatter personalansvar. Vi kan love deg en allsidig, selvstendig og spennende jobb i en innovativ organisasjon i sterk utvikling. Hos oss er det god omstillingsevne og korte beslutningsveier.

Vi søker deg som har relevant ledererfaring, godt juridisk skjønn, pågangsmot, og evne til å motivere og begeistre andre.

Ta kontakt med leder for Gatejuristen
Cathrine Moksness, tlf: 97 00 55 97.

Søknadsfrist: 1. april 2018.

GATEJURISTEN 



FYLKESNEMNDENE FOR BARNEVERN OG SOSIALE SAKER

Nemndsleder/jurist i Fylkesnemnda i Østfold

Det er ledig 100% fast stilling i Østfold med ønsket tiltredelse fra 01.08.2018. Stillingen innebærer varierte arbeidsoppgaver på et interessant og viktig fagfelt.

For fullstendig stillingsutlysning og elektronisk søknadsskjema – se www.jobbnorge.no – ID 148446

Kontorsted: Moss

Kontaktpersoner

– Daglig leder Elisabeth Skjelle
Aasdal – 69 24 00 40 / 993 98 781
– Nemndsleder Reidunn Dalbro
– 69 24 00 40

Søknadsfrist: 03.04.2018

Jobbnorge.no

THALLAUG

www.thallaug.no

Vi søker advokater

Thallaug dekker alle sentrale rettsområder og ønsker å rekruttere advokater med ulik og variert erfaringsbakgrunn.

Vår leder i avdeling for personjuss går over i ny stilling. Vi søker derfor advokat med ønske om å være med på å videreutvikle og lede firmaets personrettsavdeling.

Vi søker også 1-2 advokater til de andre avdelingene, fortrinnsvis advokater med erfaring.

Vi kan tilby et uformelt og hyggelig arbeidsmiljø, høyt faglig nivå og betydelig mulighet for prosedyre.

Søknadsfrist 4. april 2018.

Spørsmål kan rettes til daglig leder *Aslak Runde* eller avdelingsleder *Ranveig Tufte*.

Advokatfirmaet Thallaug ANS

Storgata 121, postboks 354, 2602 Lillehammer
Tlf: 61 27 99 50, post@thallaug.no

Nytt om navn

Ansettelses og utnevnelser

Aki Johannes Viitala, partner, Advokatfirmaet Nova DA
Alexander Frostad, advokat, Advokatfirmaet Hjort DA
Anders Mauritzen Midbøe, seniorskattejurist, Sekretariatet for skatteklagenemnda
Anette Western Torgersen, advokat, Advokatfirmaet Torgersen AS
Anne Grøholt, komitesekretær/spesialrådgiver, Stortinget, Konstitusjonell avdeling
Anne-Lise Ystebø Monsen, senior program manager, Amazon EU Sarl UK branch
Anne-Mari Rustan Aas, rådgiver/jurist, Færder kommune
Arild I. Kjersem, assisterende juridisk sjef, Møre og Romsdal fylkeskommune
Beate Storesund, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder
Benedicte Hille, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) da
Camilla Neiden, jurist, Oslo kommune – Næringssetaten
Catrine Skjauff, jurist, Oslo kommune – Næringssetaten
Christian Werner Skovly, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Føyen Torkildsen AS
Christoffer Hansen, juridisk rådgiver, Trondheim kommune – Byplankontoret
Dag Josef Foss, founder/CEO, Justify AS
Dag Thorstensen, partner, Advokatfirmaet Forsberg da
Eirik Rudi, advokat, Advokatfirma Kildebo AS
Erik Bergfall Brovold, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Haavind AS
Erik Widerøe, advokat, Bjerkan Stav Advokatfirma AS
Eva Ingrid Jarbekk, partner, Advokatfirmaet Schjødt AS, Oslo
Fredrik Jadar, advokat, Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Fredrik Aasen, advokatfullmektig, Crawford & Company (Norway) AS
Gaute Bendos Rydmark, politifullmektig, Nordland politidistrikt – Bodø
Geir Stenseth, dr. juris, Universitetet i Oslo, Institutt for Privatrett
Grete Tvenning, virksomhetsleder, Indre Fosen kommune
Hege Marie Hauge, seniorrådgiver HR, Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)
Helen Sæter, konstituert lagdommer, Borgarting lagmannsrett
Helle Annie Hansen, advokatfullmektig, Synch Advokatfirma AS
Henrik Liane Håkensen, kontraktsrådgiver, Bane NOR SF – Utbyggingsdivisjonen
Ida Brabrand, advokat, Brækhus Advokatfirma DA – Oslo
Inger Anita Tollehaug, advokat, HELP Forsikring AS
Ingvild Vestre Boksasp, utreder, Borgarting lagmannsrett
Jane Elizabeth Wesenberg, konstituert lagdommer, Borgarting lagmannsrett
Janne Terese Sæther Talling, director legal, Kinect Energy AS

Jens Johannes Andenæs, konstituert statsadvokat, Oslo statsadvokatembeter
Kaja Skille Hestnes, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Steenstrup Stordrange DA, Oslo
Karoline Lorentzen, førstekonsulent, Sør-Trøndelag tingrett
Kjersti Hillestad Hoff, dommerfullmektig, Nedre Romerike tingrett
Kristin Bjerkestrand Eid, advokat, Norges bondelag
Kristine Fleten Sandven, seksjonsleder, Bergen kommune – Byrådsavdeling for finans, innovasjon og eiendom
Kristine Frivold Rørholt, senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS, Oslo
Linn Skomsøy Løvlien, advokat, Tønsbergadvokatene AS
Lisa Eian, advokat, Aurlien Vordahl & Co Advokatfirma AS
Mads Magnussen, partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS, Oslo
Malin Vinje Lorentzen-Lund, rådgiver, Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder
Maria Elisa Montes Amundsen, stabsleder, Tolddirektoratet
Maria Torvund, lagdommer, Agder lagmannsrett
Marita Bjelland Botne, advokat /faglig leder, Bransjeforeningen Norsk olje og gass
Marius Grenness, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Wiersholm AS
Martin Aspaas, dommerfullmektig, Oslo tingrett
Martin Miljeteig Ramsdal, førstekonsulent, NAV Familie- og pensjonsytelser Bergen
Merete Bjørkelund, advokat, Advokatene Stokkeland, Sørensen & Skjefrås DA
Monica Grøtan, seniorrådgiver, Utenriksdepartementet
Morten Svensen, seniorrådgiver, Finanstilsynet
Nina Strandvik, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Økland & Co DA
Rune Nielsen, advokatfullmektig, Advokatene Enoksen & Steiro AS
Sicilie Kristin Kanebog, advokat, Advokatfirmaet Eurojuris Harstad AS
Sile Stenvik, lagdommer, Agder lagmannsrett
Siv Johanna Dalen, advokat, Telemark fylkeskommune
Sonja Lorentzen, corporate risk committee coordinator, Aker Solutions AS
Steffen Hopstad Solberg, grunnnerverver, Areal og Eiendom AS
Stian Moltke-Hansen Tveten, personvernadvokat, Oslo Universitetspsykiatri HF – Ullevål sykehus
Sven-Ailu Gaup Stadigs, dommerfullmektig, Oslo tingrett
Synne Luthcke Lied, advokatfullmektig, Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening
Thomas Gaarder-Olsen, advokat, Onsagers AS
Trine Elstad, advokat, Bane NOR SF – Oslo
Uzma Bhatti, senior contract manager, HR Prosjekt AS
Zarah Adele Faye Boone, advokat, Kluge Advokatfirma AS

Øivind K. Foss, advokat, advokatfirmaet Schjødt AS, Oslo
Øystein Hagen, advokat, Advokatfirmaet Tveter og Kløvfall AS
Åse Rieber-Mohn, advokatfullmektig, Forsvarsmateriell

Nye medlemmer i Juristforbundet

Andrea Hårberg Rabben, innkjøpsrådgiver, Akershus fylkeskommune
Bjørn Bergesen, advokat/faglig leder, Advokat Bergesen AS
Eirik Andersen, advokat, Telenor ASA – Group Legal
Fanny Redse Bratfos, dommerfullmektig, Nordre Vestfold tingrett
Ian W. Kenworthy
Kine Beate Inderberg Vekseth, jurist, Midtre Namdal Samkommune
Kjetil Stea Eid, skattejurist, Skatt Øst – Oslo
Petter Ludvig Andersen, rådgiver IT sikkerhet, Bergen kommune
Regine Hoseth Mikkelsen, advokatfullmektig, Ernst & Young Advokatfirma AS, Trondheim
Robert Haukeland, advokat, Vic Kinzy Advokatfirma AS
Silje Eide, jurist, Bergen og Omland havnevesen
Therese Bekkevold, juridisk rådgiver, Svelvik kommune

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Ane Standal Thoresen, Universitetet i Oslo
Ane Stavik Meyer, Universitetet i Oslo
Anne Svanag Straume, Universitetet i Oslo
Bardh Musiqi, Universitetet i Oslo
Ellen Marie Karlsen, Universitetet i Oslo
Erik Uller, Universitetet i Oslo
Fredrik Aarnes, Universitetet i Oslo
Henrik August Behrens, Universitetet i Bergen
Ine Møllegaard, Universitetet i Oslo
Inger Katrine Prestmarken, Universitetet i Oslo
Isak Hafslund Nesbakken, Universitetet i Oslo
Jacob Smith Næss, Universitetet i Oslo
Kristian Aspelund Kleve, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet
Linnea Mathieu, Universitetet i Bergen
Lisbeth Skaanes, Universitetet i Bergen
Maia Koch Haugane, Universitetet i Oslo
Marita Aarflot Silset, Universitetet i Bergen
Matias Alexander Baltazar Birkeland, Universitetet i Bergen
Miriam Stensvold Singam, Universitetet i Oslo
Miriam Ward Ådlandsvik, Universitetet i Oslo
Sigrid Hamre, Universitetet i Bergen
Sigve Berg Tronsmoen, Universitetet i Oslo
Sofie Aouay Grønbacken, Universitetet i Bergen
Sofie S. Klette, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet
Sunniva Mannes, Universitetet i Bergen
Unni Kolsrud, Universitetet i Oslo
Vilde Kvist Rydvang, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet
Vinushiha Garithas, Universitetet i Oslo



JURIST
FORBUNDET

Foto: Sindre Sævi

Hovedstyret

President

Curt A. Lier
cl@juristforbundet.no

Visepresident

Susanne Eliassen
susanne.eliasen@hel.oslo.kommune.no

Styremedlemmer valgt av representantskapet

Marta Trzcinska
martatr@hotmai.com

Frank Grønås
frank.gronas@trondheim.kommune.no

Karoline Dystebakken (møtende varamedlem)
karoline.dystebakken@arbeidstilsynet.no

Styremedlemmer valgt av seksjonene

Jørn Henry Hammer (Juristforbundet – Privat)
jorn.hammer@gjensidige.no

Sverre J. W. Bromander (Juristforbundet – Stat)
sverre.bromander@politiet.no

Lars Marius Heggberget (Juristforbundet – Kommune)
lars-marius.heggberget@kao.oslo.kommune.no

Lars Sørensen (Juristforbundet – Student)
lars@stamsund.org

Ingjerd Thune (Juristforbundet – Dommerforeningen)
ingjerd.thune@domstol.no

Ansattes representant (observatør)

Annette Narverud
ann@juristforbundet.no

Generalsekretær

Magne Skram Hegerberg
msh@juristforbundet.no

Medlemsguide

Ny stilling eller adresse?

www.juristforbundet.no (Min side)
medlem@juristforbundet.no | sentralbord: 40 00 24 25

Forsikring – medlemstilbud

Juristforbundet Forsikring
Nettportal: www.juristforbundet.no/forsikring
Telefon: 23 11 33 11 | e-post: forsikring@juristforbundet.no

Bank – medlemstilbud

Danske Bank
Nettportal: www.danskebank.no/juristforbundet
Telefon: 05550 | e-post: 05550@danskebank.no

Juristforbundets advokatkontor

advokat@juristforbundet.no
www.juristforbundet.no/advokatkontoret
Sentralbord: 40 00 24 25

Lønnsstatistikk/lønnskalkulator

www.juristforbundet.no/lonnskalkulator

Juristkontakt

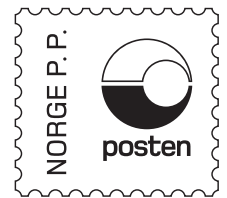
www.juristkontakt.no
Redaksjonen:
omg@juristkontakt.no | mobil 482 48 352
Annonser:
perolav@07.no | mobil 918 16 012

Jobbmarkedet

www.juristkontakt.no/stillinger

Juristenes Utdanningsenter

www.jus.no | sentralbord: 40 00 26 62



Returadresse:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo



Nå finner du all jusslitteratur fra Universitetsforlaget på juridika.no

Nye utgivelser fra Universitetsforlaget:



Aksjeloven og allmennaksjeloven
Lovkommentar, 4. utgave

Asle Aarbakke, Magnus Aarbakke,
Gudmund Knudsen, Tone Ofstad,
Jan Skårer



Opplæringslova
Lovkommentar, 3. utgave

Geir Helgeland



Skjønnsprosessloven
Kommentartutgave

Nils Erik Lie



Straffeloven
De straffbare handlingene,
kommentartutgave

Magnus Matningsdal