

DOMSTOLLEDEREN

- spesielt om uavhengighet og embetsvern



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 557
Leveringsfrist: 25.11.2010

Til sammen 17 990 ord

15.11.2010

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Hovedtema – plassering og aktualitet	1
1.2	Presisering av problemstillinger	1
1.3	Videre avgrensninger	3
1.4	Arbeidsmetode	4
	<u>DEN GENERELLE DEL</u>	<u>6</u>
<u>2</u>	<u>DE ALMINNELIGE DOMSTOLER</u>	<u>7</u>
2.1	Tingrettene	7
2.2	Lagmannsrettene	9
2.3	Høyesterett	9
<u>3</u>	<u>ADMINISTRERING AV DOMSTOLENE</u>	<u>10</u>
3.1	Domstoladministrasjonen	10
3.2	Tilsynsutvalget	11
3.3	Innstillingsrådet	11
<u>4</u>	<u>ORGANISERING INNAD I DOMSTOLENE</u>	<u>13</u>
4.1	Domstolledere	13
4.2	Andre ledere	15
4.3	Dommere	17

4.4	Dommerfullmektiger	18
4.5	Saksbehandlere	20
<u>5</u>	<u>EMBETSMENN</u>	<u>21</u>
5.1	Historikk	21
5.2	Embetsmenn i dag	22
5.2.1	Kriterier og utnevning	22
5.2.2	Avsettelige embetsmenn	24
5.2.3	Uavsettelige embetsmenn	24
5.2.4	Avskjed	25
<u>6</u>	<u>UAVHENGIGHET</u>	<u>29</u>
6.1	Fra maktfordeling til parlamentarisme	29
6.2	Den dømmende makt – uavhengig i forhold til hva?	30
6.3	Uavhengigheten er ikke absolutt	32
	<u>DEN SPEIELLE DEL</u>	<u>34</u>
<u>7</u>	<u>KRITERIER FOR Å BLI DOMSTOLLEDER</u>	<u>35</u>
<u>8</u>	<u>DOMSTOLLEDERENS OPPGAVER</u>	<u>38</u>
8.1	Dømmende oppgaver	38
8.2	Administrative lederoppgaver	40
<u>9</u>	<u>UAVHENGIGHET PÅ TO PLAN</u>	<u>43</u>
9.1	Domstolleder i forhold til andre myndigheter	43
9.2	Dommer i forhold til domstolleder	45
9.2.1	Bruk av retningslinjer, maler og lignende	46
9.2.2	Råd og veiledning	46

9.2.3	Korrigerende arbeidsledelse og disiplinærtiltak	48
10	<u>DOMSTOLLEDETS EMBETSVERN</u>	51
11	<u>NØDVENDIG MED STERKT VERN AV LEDERROLLEN?</u>	53
12	<u>ALTERNATIVER TIL DAGENS VERN</u>	57
12.1	Avsettelig lederstilling	57
12.2	Administrativ domstollederstilling	59
12.3	Åremålstilsetting	60
12.4	Lederansvar på rundgang	64
12.5	Internt ledervalg	66
13	<u>AVSLUTNING</u>	68
14	<u>KILDEREGISTER</u>	71
14.1	Rettsavgjørelser	71
14.2	Lov- og regelverk	71
14.3	Forarbeider	72
14.4	Litteratur	73
14.5	Hjemmesider	76
14.6	Personlige meddelelser	77

1 Innledning

1.1 Hovedtema – plassering og aktualitet

Temaet for oppgaven er domstollederene i Norge, spesielt om hvilket vern lederrollen har når det gjelder oppsigelse og avskjed. Emnet befinner seg innen statsrettens område, med innslag av forvaltningsrett, prosessrett og alminnelig arbeidsrett.

I løpet av de siste 200 årene har staten gjennomgått store endringer. Rent faktisk har domstollederrollen endret seg i takt med utvikling innen staten, men rettslig sett har det vært færre forandringer. Stillingens sterke vern har bestått relativt uforandret siden det ble grunnlovsfestet i 1814.

I og med at staten og samfunnet generelt har utviklet seg mye siden 1814, kan det spørres om ikke domstollederrollen også bør endres og tilpasses dagens samfunnssituasjon. Fra statens side vil det alltid være en fordel at det er muligheter til å kvitte seg med ledere som ikke fungerer. Når det gjelder domstolene og domstollederen selv er det viktig at uavhengighetsprinsippet ivaretas. Likevel må dette stadig avveies mot andre viktige hensyn, og det må vurderes hvorvidt gjeldende ordning er hensiktsmessig og nødvendig ut fra dagens forhold.

1.2 Presisering av problemstillinger

Hovedproblemstillingen for oppgaven er hvilket vern domstollederstillingen har og bør ha, vurdert på bakgrunn av uavhengighetsprinsippet.

For å besvare denne problemstillingen har jeg funnet det hensiktsmessig å dele opp hoveddelen av oppgaven i en generell og en spesiell del. Som en naturlig opptakt til behandlingen av hovedproblemstillingen vil det i den generelle delen av oppgaven redegjøres for domstolenes organisering og administrering, noe som omfatter gjennomgang av domstolsnivåene, samt domstolenes interne organisering med de ulike

lederrollene og de øvrige domstolsansatte. Videre følger en oversikt over embetsmennes rettsstilling, og en kort fremstilling av uavhengighetsprinsippets utvikling og betydning i dag. Dette er nødvendig for å få en helhetlig fremstilling, og for å få innsikt og forståelse for domstolledernes embetsvern og myndighet.

Den generelle delen behandler underproblemstillingene:

- 1) Hvordan er Norges domstoler organisert og administrert?
- 2) Hvilket vern følger av embetsmannsrollen?
- 3) Hva består uavhengighetsprinsippet i og hvilken betydning har prinsippet i forholdet mellom den dømmende makt på den ene siden, og samfunnet og de øvrige statsmakter på den andre?

Den spesielle delen omhandler temaer som retter seg spesifikt mot domstollederne.

Først gjennomgås vilkårene for å bli dommere og domstolledere, og det gis en innføring i lederens oppgaver. Følgende underproblemstillinger vil behandles:

- 1) Hvilke kriterier stilles til dommere og domstolledere?
- 2) Hva slags oppgaver følger med rollen som domstolleder?

Dernest følger en redegjørelse for uavhengighetsprinsippets to plan. Her reises spørsmål rundt domstolleders uavhengighet ved utøvelsen av lederfunksjoner, både i forhold til andre myndigheter og de øvrige dommere. Underproblemstillingene er:

- 1) Hvilken betydning har uavhengighetsprinsippet i forholdet mellom domstolleder og øvrige myndigheter?
- 2) Hvilken betydning får dommernes uavhengighet i forholdet dommer og domstolleder?

Til slutt i den spesielle del behandles oppgavens hovedproblemstilling. Dette innebærer en redegjørelse for domstolleders embetsvern, diskusjon rundt nødvendigheten av dette vernet og vurdering av alternativer til dagens ordning. Hovedproblemstillingen kan omformuleres til tre sentrale spørsmål:

- 1) Hvilket vern har lederdelen av domstollederstillingen?
- 2) Hva slags vern bør lederrollen ha, vurdert på bakgrunn av andre relevante hensyn?

3) Hvilke alternativer finnes til dagens embetsvern?

Til slutt følger oppsummering og konklusjon, samt videre anbefalinger.

1.3 Videre avgrensninger

Oppgaven vil redegjøre for embetsmennenes vern mot oppsigelse og avskjed. I dag innehar de aller fleste uavsettelige embetsmenn sine stillinger inntil de selv søker avskjed eller går av ved oppnådd aldersgrense. Disse normaltillfellene vil ikke gjennomgå i oppgaven. I denne oppgaven er det først og fremst avskjed ved dom, samt eventuelle alternative løsninger, som er gjenstand for diskusjon.

Jeg tar først og fremst sikte på å redegjøre for sorenskrivernes myndighet og vern. Likevel er reglene som gjelder sorenskrivere og førstelagmenn stort sett sammenfallende, slik at det i utgangspunktet ikke er nødvendig å skille mellom stillingene. De beskrivelser og vurderinger som foretas i oppgaven vil være relevante også for førstelagmenns myndighet og vern, men jeg vil ikke komme inn på eventuelle særbestemmelser som gjelder for lederne i lagmannsretten. I forhold til høyesterettsjustitiarius vil vurderingene være av begrenset betydning, på grunn av dennes særlige stilling. Videre vil oppgaven ikke behandle konstituering av domstolledere, eller dommere for øvrig.

Ved gjennomgangen av domstolleders administrative ansvar vil myndighet overfor dommerne være hovedfokus. Det tas ikke sikte på noen fullstendig framstilling av myndigheten overfor de øvrige ansatte, dette vil kun omtales der det er naturlig å nevne det i sammenheng med domstolleders oppgaver.

I løpet av de siste årene er det gjennomført strukturendringer i Norges førsteinstansdomstoler. Endringene innebar sammenslåinger av enkelte domstoler, noe som medførte at en del sorenskrivere ble overtallige. I denne sammenheng er det sentrale at disse domstollederne ble overtallige som en følge av omstrukturering innen den statlige virksomhet, og det er på det rene at staten har en adgang til å omorganisere sin virksomhet. En slik omstrukturering er fattet på bakgrunn av saklige hensyn, og

medfører ikke at domstollederne ufrivillig avsettes. Dette skiller seg fra oppgavens hovedtema som er vern mot avsettelse mot domstolleders vilje. Det vil redegjøres kort for de overtallige domstolledernes situasjon, men oppgaven tar ikke sikte på en fullstendig fremstilling av deres stilling og vern.

Videre vil domstolens funksjon som forvaltningsorgan ikke beskrives i oppgaveteksten. Redegjørelse for domstolleders stilling i forhold til særlige forvaltningsoppgaver følger heller ikke.

Til slutt omfatter oppgaven ikke noen gjennomgang av alminnelige arbeidsrettslige regler eller bestemmelser som gjelder de av statens tjenestemenn som ikke er embetsmenn. Der det er naturlig å trekke inn slike regler for forklaring eller sammenligning, vil de kort omtales. Det samme gjelder andre lands rettslige regulering og overnasjonale bestemmelser.

1.4 Arbeidsmetode

Opgaven er basert på vanlig juridisk metode, dog har rettskildebildet vært noe annerledes enn det jeg fra tidligere har vært vant til. Arbeidsmetoden har også vært forskjellig under den generelle og den spesielle del av oppgaven. Den generelle delen tar sikte på å beskrive gjeldende rett og er hovedsakelig skrevet ut i fra gjeldende lov- og regelverk, juridisk teori, forarbeider og andre utredninger. Mens under den spesielle delen foretas en del vurderinger de lege ferenda. Disse vurderingene er basert på det som gjennomgås i den generelle delen og de kildene som behandles der, men er i større grad skrevet ut i fra reelle hensyn og egne vurderinger.

Det er sparsommelig med lovbestemmelser angående domstollederens stilling og vern. Utgangspunktet for vurderinger av lederrollen må tas i Grunnloven, i tillegg må man forholde seg til konstitusjonell sedvane. Ellers finnes relevante bestemmelser særlig i domstoloven og tjenestemannsloven, samt spredte bestemmelser ellers i lov og forskrifter.

Det har også vært overraskende lite rettspraksis å forholde seg til. Jeg har ikke funnet noen rettsavgjørelser som gjelder avskjed av dommere eller domstolledere, og slike avgjørelser har ikke vært nevnt i teorien jeg har lest. Heller ikke domstollederes plikter og myndighet har, så vidt meg bekjent, vært tatt opp for norsk domstol. Jeg har lest noen avgjørelser angående rettsstillingen til embetsmenn som ikke er dommere. Disse har vært nyttige som bakgrunnsstoff, men jeg har ikke funnet det naturlig å omtale disse i særlig grad i oppgaveteksten. Det jeg har dratt nytte av, er praksis fra Tilsynsutvalget for dommere, også praksis fra Innstillingsrådet har vært relevant for oppgaven.

Ellers har jeg brukt en del juridisk teori under arbeidet med oppgaven. Likevel har jeg ikke kommet over litteratur angående domstolledernes rettsstilling spesielt. Det meste av teorien går på generelle spørsmål om embetsmennenes status, og noe om uavsettelige embetsmenn spesielt. Men lite om domstolledere eller dommere for øvrig.

I den grad domstollederes stillingsvern har blitt problematisert er dette først og fremst gjort i nyere utredningsarbeider, delvis i forarbeider. I forbindelse med strukturendringene ble det skrevet noen rapporter og notater som jeg har hatt nytte av. Likevel har disse tatt sikte på den spesielle situasjonen som gjelder ved omorganisering. De vurderinger som gjøres i forbindelse med dette er ikke nødvendigvis anvendelige på spørsmålene som reises i denne oppgaven.

DEN GENERALE DEL

2 De alminnelige domstoler

De alminnelige domstolene i Norge er delt i tre nivåer, førsteinstans er tingrett, deretter lagmannsrett, og øverst Høyesterett, jf. domstoloven § 1, 1. ledd. I tillegg kommer forliksrådet, jf. § 1, 2. ledd, og ulike særdomstoler, se § 2.

2.1 Tingrettene

Tingrettene er de ordinære førsteinstansdomstoler, og vanligvis starter alle rettssaker her. Med hjemmel i domstoloven § 22 er det gitt forskrift¹ som deler landet inn i domssogn, og i hvert sogn finnes én tingrett. I tillegg er det ett byfogdeembete i Oslo.

I løpet av de siste årene har tingrettene vært gjenstand for reorganisering, i regi av Domstoladministrasjonen. Bakgrunnen for prosessen var et ønske om å redusere antall domstoler, og derved sikre bedre ressursutnyttelse og ivaretagelse av faglige krav og utfordringer som domstolene møter.² De første strukturendringene ble vedtatt i 2001.³ Før endringene ble igangsatt var det 92 førsteinstansdomstoler i Norge.⁴ I dag (november 2010) er antallet nede på 67, og per 1.1.2011 vil det være 66, da sammenslåingen av Stjør- og Verdal tingrett og Inderøy tingrett også vil være gjennomført.⁵

Strukturendringene gikk ut på at noen tingretter skulle slås sammen, noe som medførte at enkelte domstolledere ble overtallige og spørsmål ble reist rundt deres embetsvern og arbeidsplikter. Så langt er denne prosessen det beste eksempelet på en situasjon som

¹ Forskrift om domssogns- og lagdømmeinndelinger

² NOU 1999:22 s. 5, St.meld. nr. 23 s. 6

³ Stortingsvedtak 413/ 2001

⁴ Domstoladministrasjonens hjemmeside

⁵ Olsen (2010)

nødvendigjorde en gjennomgang og evaluering av domstolledernes rettsstilling og vern. Løsningen ble at Domstoladministrasjonen fremforhandlet sorenskriveravtalen som innebar at overtallige ledere fikk beholde lønn og embetstittel, og velge mellom å tiltre den sammenslåtte tingretten som fast dommer, eller inngå i en ressursgruppe. Ressursgruppedommerne skal tilby sin arbeidskapasitet til domstoler som har behov og gjennom slike oppdrag oppfylle en arbeidsplikt tilsvarende den dømmende delen av domstollederstillingen før sammenslåingen, for de fleste 70 %.⁶

Høsten 2010 utferdiget Domstoladministrasjonen en evalueringsrapport som tar for seg erfaringene fra de gjennomførte strukturendringene, i tillegg diskuteres behovet for ytterligere forandringer innen førsteinstansdomstolene. I rapporten fremmes også forslag om hvilke kriterier som bør utgjøre grunnlaget for vurderingen av videre endringer; domstolenes størrelse, lokalisering og reisetid.⁷ Styret i Domstoladministrasjonen har sluttet seg til disse kriteriene og evalueringsrapporten skal nå oversendes til Justis- og politidepartementet.⁸

Selv om en del av de minste domstolene er slått sammen, er det fortsatt stor forskjell på tingrettenes størrelse, noe som i hovedsak skyldes varierende befolkningsantall i domssognene. Noen av domstolene består av kun sorenskriveren, én dommerfullmektig og noen saksbehandlere, for eksempel tingrettene i Brønnøy og Dalane.⁹ I den andre enden av skalaen er Oslo tingrett med til sammen 178 ansatte.¹⁰ Men felles for alle tingretter er at de skal ha en sorenskriver til leder og det antall dommere som til enhver tid bestemmes, jf. domstoloven § 19, 1. ledd, 1. punktum.

⁶ Ruud (2008) s. 14

⁷ Evalueringsrapporten s. 97

⁸ Domstoladministrasjonens styreprotokoll 18. oktober 2010 s. 4-5

⁹ Brønnøy tingretts og Dalane tingretts hjemmeside

¹⁰ Oslo tingretts hjemmeside

2.2 Lagmannsrettene

Norges andreinstansdomstol er lagmannsrett, dette er ankeinstansen både for straffesaker og sivile saker behandlet i tingretten. Unntaksvis er lagmannsretten førsteinstans, se trygderettsloven § 23, 2. ledd.

Det finnes i dag seks lagmannsretter; Agder, Borgarting, Eidsivating, Frostating, Gulating og Hålogaland.¹¹ Disse har ansvar for hvert sitt geografiske område, kalt lagdømme. Hver lagmannsrett ledes av en førstelagmann og har ansatt så mange dommere som til enhver tid er bestemt, jf. domstoloven § 10, 1. ledd. Størrelsene på lagmannsrettene er noe forskjellig, men variasjonene er ikke like store som for tingrettene. Det varierer mellom Borgarting som er størst med 62 faste dommerembeter og 45 administrative stillinger, og ned til Eidsivating som til sammen har 22 ansatte, hvorav 14 er faste dommere.¹²

2.3 Høyesterett

Høyesterett er den øverste domstolen og dømmer i siste instans, jf. Grunnloven § 88, 1. ledd. Det finnes bare én Høyesterett i Norge, lokalisert i Høyesteretts hus i Oslo, jf. domstoloven § 3, 1. punktum.

Høyesterett er ankeinstans for alle avgjørelser truffet av domstol på lavere nivå. Før anken behandles, må den gjennom en prøvelse i ankeutvalget, som avgjør hvorvidt den skal avvises eller fremmes for Høyesterett. De rettsavgjørelser som tas i Høyesterett er etter Grunnloven § 90 endelige og kan ikke overprøves av noen annen statlig instans.

Høyesterett skal alltid bestå av minimum fem medlemmer, jf. Grunnloven § 88, 2. ledd. Dette er bare et minimumsantall, i domstoloven § 3, 2. ledd sies at retten skal ha så mange dommere som til enhver tid er bestemt. I dag har Høyesterett 19 dommere, i tillegg til høyesterettsjustitiarius som er lederen, jf. § 3, 2. punktum. Ut over dette er det 44 ansatte, herunder en direktør, tre protokollsekretærer og atten utredere, jf. § 9.

¹¹ Forskrift om domssogns- og lagdømmeinndelinger

¹² Borgarting lagmannsretts og Eidsivating lagmannsretts hjemmesider

3 Administrering av domstolene

Tidligere hørte administreringen av domstolene inn under Justisdepartementets ansvarsområde,¹³ men ved lovendring¹⁴ i 2002 ble det opprettet tre nye organer som overtok dette ansvaret. Bakgrunnen for endringen var et ønske om å bedre sikre og verne om domstolenes uavhengighet, samt styrke den generelle tillit til domstolssystemet.¹⁵ Det var derfor også nødvendig at alle de nyopprettede organene var uavhengige fra øvrige statsmyndigheter. Dette betyr blant annet at de ikke kan instrueres av andre statsorganer, med unntak for det som fastsettes i medhold av lov.

3.1 Domstoladministrasjonen

På bakgrunn av ønsket om å styrke domstolenes uavhengighet ble Domstoladministrasjonen opprettet i 2002.¹⁶ Organisasjonen har eget styre som skal sørge for at administreringen av domstolene skjer på en forsvarlig og hensiktsmessig måte, jf. domstoloven § 33, 1. ledd.

Domstoladministrasjonen har ansvaret for den øverste daglige administrerende ledelse av alle landets domstoler. Dette innebærer blant annet at organisasjonen har fire ulike oppgaver overfor domstolene; styring, utvikling, rettspolitikk og tjenestelevering.¹⁷ Dette omfatter for eksempel ansvar for domstolenes lokaler og økonomi, i tillegg til å bidra til utvikling av domstolene slik at de er i best mulig stand til å møte nye utfordringer.¹⁸ Videre er det Domstoladministrasjonen som har myndighet til å

¹³ Ot.prp.nr. 44 (2000-2001) s. 10

¹⁴ Lov 15. juni 2001 nr. 62

¹⁵ Ot.prp.nr. 44 (2000-2001) s. 70, 99 og 173

¹⁶ *ibid* s. 74

¹⁷ Domstolenes årsmelding 2009 s. 14

¹⁸ Domstoladministrasjonens hjemmeside

bestemme hvor mange dommerstillinger det til enhver tid skal være i de ulike domstolene, jf domstolloven § 33 c, 2. ledd, 1. punktum.

3.2 Tilsynsutvalget

Tilsynsutvalget for dommere ble opprettet fordi man ønsket en ordning som kunne virke holdningsskapende for dommerne, i tillegg til å styrke den generelle tillit til domstolssystemet.¹⁹ Utvalget oppnevnes av Kongen i statsråd og består av fem medlemmer; tre jurister og to representanter for allmennheten, jf. domstolloven § 235, 1. ledd, 2. og 3. punktum.

Tilsynsutvalget er det eneste organet som har formell disiplinærmyndighet overfor dommere, og dets hovedoppgave er å arbeide for avdekking av forhold som er egnet til å svekke tilliten til domstolene. Dette innebærer å behandle klager og vurdere om det skal gis kritikk eller advarsler til dommere som har handlet i strid med god dommerskikk, jf. § 235, 1. ledd, 1. punktum og § 236, 1. og 2. ledd.

En rekke personer og organisasjoner har etter domstolloven § 237, 1. ledd anledning til å levere inn klager. I tillegg kan utvalget ta opp forhold av eget tiltak, jf. 2. ledd, samt komme med generelle uttalelser om hva som omfattes av ”god dommerskikk”, jf. § 236, 3. ledd. Avgjørelsene treffes som enkeltvedtak etter forvaltningsloven²⁰ og omfattes av alminnelige regler om offentlighet og innsyn, jf. § 238, 1. ledd.

3.3 Innstillingsrådet

Det er Kongen i statsråd som utnevner dommerne, se Grunnloven § 21, jf. § 28. Likevel er det Innstillingsrådet for dommere som er det mest sentrale organ under utnevningssprosessen. Rådet avgir innstilling til alle faste dommer- og domstollederstillinger, i tillegg kan det gi innstillinger til, og fatte beslutninger om de fleste dommerkonstitusjoner, jf. domstolloven § 55 a, 1. ledd, jf. § 55 e, siste ledd og § 55 f, 2. ledd. Bakgrunnen for opprettelsen av Innstillingsrådet var blant annet et ønske

¹⁹ Ot.prp.nr. 44 (2000-2001) s. 173

²⁰ § 2, 1. ledd, bokstav b

om en profesjonell og effektiv utvelgelsesprosess, og et håp om at dette ville styrke tilliten til domstolene.²¹

Etter § 55 a, 1. ledd, er det Kongen i statsråd som oppnevner rådets syv medlemmer. Det skal bestå av fem jurister og to medlemmer som ikke er jurister.

Innstillingsrådet har ikke ansvaret for rekruttering til dommerstillinger, dette er oppgaver som tilligger blant annet Domstoladministrasjonen. Men når rekrutteringsprosessen er ferdig er det rådet som skal innhente opplysninger om den enkelte søkeren som er nødvendige for å gi innstilling, jf. domstoloven § 55 b, 2. ledd. Når rådet er ferdig med sin vurdering av de aktuelle søkerne, legges det fram en begrunnet innstilling av tre kandidater i prioritert rekkefølge, jf § 55 b, 3. ledd, 1. punktum. Derneft er det Kongen i statsråd som står for selve utnevnelsen.

²¹ Ot.prp.nr. 44 (2000-2001) s. 99

4 Organisering innad i domstolene

4.1 Domstolledere

Alle landets domstoler skal ha en leder. For tingrettene følger dette av domstolloven § 19, 1. ledd, 1. punktum, tilsvarende bestemmelser for lagmannsrett og Høyesterett i § 10, 1. ledd og § 3, 2. ledd. Hvilke oppgaver domstollederen har avhenger noe av domstolens størrelse og eventuelt hvilke andre ledere som er ansatt der.

Utgangspunktet er at domstolleder treffer avgjørelser som ikke angår de enkelte rettssaker, jf. domstolloven § 21, 1. ledd. Formuleringen innebærer kompetanse til å fatte både administrative og juridiske avgjørelser, så lenge de ikke gjelder enkeltsaker direkte. Med unntak av spesielle lovbestemmelser om domstolleders funksjoner, vil oppgavene stort sett tilsvare ordinære lederoppgaver innen andre virksomheter.

Som den øverste lederen har domstollederen for det første ansvaret for organisering og drift.²² Dette innebærer at lederen må sørge for velfungerende organisasjons-/driftsplaner, som oppdateres og endres i samsvar med eventuelle lovendringer og administrative beslutninger fra Domstoladministrasjonen eller andre.²³

I en viss utstrekning, har domstollederen også ansvaret for budsjett og økonomi. Lederen utarbeider budsjettforslag årlig, men det er Domstoladministrasjonen som tildeler budsjettmidler til den enkelte retten.²⁴ Det meste av budsjettet er bundet i faste utgifter som lønn, husleie, strøm og lignende,²⁵ slik at det er begrenset hva domstolleder

²² Innstillingsrådet (2007) s. 13

²³ i.c.

²⁴ Domstoladministrasjonens hjemmeside

²⁵ Innstillingsrådet (2007) s. 13

kan bruke midlene til. På slutten av året har lederen ansvaret for at årsrapport sendes inn til Domstoladministrasjonen.²⁶

Videre innebærer lederrollen et ansvar for personalet ved domstolen. Domstollederen er ikke arbeidsgiver for de ansatte, men har på mange måter likevel en arbeidsgiverfunksjon.²⁷ Dette medfører blant annet at det ved nyansettelse er domstollederen som har hovedansvaret for å gi den nødvendige opplæring, men det er også opplæringstiltak organisert utenfor den enkelte domstol.²⁸

Personalansvaret innebærer videre at domstollederen må sørge for et godt arbeidsmiljø. Det må legges til rette for godt samarbeid mellom alle ansatte, sørges for varierte arbeidsoppgaver, i tillegg til at interne konflikter skal forhindres. Har det først oppstått en konflikt på arbeidsplassen, er det domstolleders oppgave å håndtere denne, eventuelt med hjelp fra Domstoladministrasjonen eller andre profesjonelle.²⁹

I nær sammenheng med konflikthåndtering, står spørsmålet om domstolleders disiplinærmyndighet overfor de ansatte. Ettersom domstolleder ikke er arbeidsgiver, bør det vises forsiktighet med tjenestelige tilrettevisninger. For saksbehandlerne er det et eget tilsettingsråd som vedtar eventuelle ordensstraffer,³⁰ og overfor dommerne er det Tilsynsutvalget som er rett myndighet til å komme med kritikk og advarsler. Domstolleder har likevel en viss disiplinærmyndighet og kan for eksempel påpeke dersom retningslinjer eller rutiner ikke følges.

Domstollederen har også ansvaret for utadrettet virksomhet.³¹ Dette omfatter blant annet kontakt med media, advokater, politi og lignende. I tillegg skal lederen sørge for tilgjengelighet og tilrettelegging for domstolens brukere.³²

²⁶ Nasset (2010)

²⁷ Karlsrud (2000) s. 4

²⁸ Mer i LOK-prosjektets delrapporter nr. 15, 17, 18 og 19.

²⁹ LOK-rapporten s. 4

³⁰ Personalreglement for domstolene § 18

³¹ Innstillingsrådet (2007) s. 13

³² LOK-rapporten s. 3-4

Mange av de oppgavene som her er nevnt kan delegeres til eventuelle andre ledere ved domstolen, noen kan også legges til en av saksbehandlerne. Men domstolleder vil likevel alltid ha et overordnet ansvar for at domstolen drives forsvarlig og for at uavhengighetsprinsippet ivaretas.

4.2 Andre ledere

I de mellomstore og store domstolene kan det være ansatt forskjellige andre ledere til å avlaste domstollederens administrative oppgaver.

For det første kan det være opprettet nestlederstillinger med hjemmel i domstolloven § 19, 1. ledd, 2. punktum. Denne bestemmelsen gjelder bare for tingrettene, det finnes ikke tilsvarende hjemmel for lagmannsrett eller Høyesterett. I tillegg kan det ansettes avdelingsledere i de tingrettene som er avdelingsinndelt, jf. § 19, 4. ledd, 1. og 2. punktum, tilsvarende for lagmannsretten, jf. § 11, 4. ledd, 1. og 2. punktum. Det er krav om at både nestledere og avdelingsledere skal være dommere. Men i tillegg til disse kan det være ulike administrerende lederstillinger, som ikke krever noen juridisk bakgrunn.³³ For eksempel har de største tingrettene, samt alle lagmannsrettene en administrasjonssjef.³⁴ Det kan også være seksjonssjefer eller avdelingskonsulenter, og i de største domstolene kan det være opprettet stillinger som for eksempel kontorleder, personalleder, regnskapsleder og lignende.

I de minste domstolene er ikke den administrative organiseringen særlig komplisert. For eksempel består Brønnøy tingrett bare av domstollederen, én dommerfullmektig og fem saksbehandlere.³⁵ I slike tilfeller er det bare domstollederen til å ta seg av de administrative lederoppgavene, likevel slik at noen oppgaver kan delegeres til saksbehandlerne. I de større domstolene har domstollederen fortsatt det overordnede ansvar, men forskjellige andre leder kan avlaste lederfunksjonene. Nedenfor skal dette

³³ Se eksempelvis LOK-prosjektets delrapport 18 for administrasjonssjefenes bakgrunn

³⁴ LOK-rapporten s. 11

³⁵ Brønnøy tingretts hjemmeside

illustreres gjennom eksempler fra den interne administrative organiseringen i Sør-Trøndelag tingrett og Oslo tingrett.

Sør-Trøndelag tingrett

Sør-Trøndelag tingrett har til sammen 49 ansatte, hvorav 17 dommere, 4 dommerfullmektiger og 28 saksbehandlere.³⁶ Herunder er det fire lederstillinger; sorenskriver, nestleder, administrasjonssjef og seksjonssjef. Ledergruppen arbeider sammen og noen av oppgavene fordeles underveis.

Domstolleder og nestleder har sammen hovedansvaret for dommerne og den faglige delen av arbeidet.³⁷ I tillegg samarbeider de om saksfordeling, likevel slik at det er nestlederen som hovedansvar for dette.³⁸ Administrasjonssjefen har delvis ansvar for budsjett, lønnsforhandlinger, organisasjon og HMS-arbeid.³⁹ I tillegg er vedkommende leder for brukerutvalget i domstolen, og har også ansvaret for sikkerhetsarbeid.⁴⁰ Seksjonssjefens ansvar omfatter daglig oppfølging og ledelse av saksbehandlerne.⁴¹ Dette innebærer fordeling av arbeidsoppgaver, oversikt over ferier og fravær, ansvar for administrativ post, samt samarbeid med resten av ledergruppen rundt rutineutvikling og lignende.⁴²

Oslo tingrett

Oslo tingrett er landets største domstol med 72 dommere, 21 dommerfullmektiger og 85 saksbehandlere. Ledergruppen består av sorenskriveren, avdelingslederne, direktøren og en rekke andre administrerende ledere med ulike ansvarsområder.⁴³

³⁶ Sør-Trøndelag tingretts hjemmeside

³⁷ Kolbjørnsen (2010)

³⁸ i.c.

³⁹ i.c.

⁴⁰ i.c.

⁴¹ i.c.

⁴² i.c.

⁴³ Oslo tingretts hjemmeside

Oslo tingrett delt i åtte avdelinger med hver sin avdelingsleder.⁴⁴ I tillegg har domstolen en avdeling bestående av fem dommerfullmektiger som kun behandler sivile saker.⁴⁵ Det er domstollederen som deler sakene mellom avdelingene, dernest er det avdelingslederens oppgave å fordele sakene mellom dommerne i sin avdeling, jf. domstoloven § 19, 4. ledd, 3. og 4. punktum. Avdelingslederen har videre ansvaret for den daglige ledelsen av sin avdeling. Dette innebærer ansvar for personalet, saksavvikling og ressursutnyttelse innen avdelingen, samt sørge for at et godt arbeidsmiljø etableres og opprettholdes.⁴⁶

Administrasjonssjefen i Oslo tingrett har tittelen direktør. Vedkommende har overordnet ansvar for stabsfunksjoner som regnskap, budsjett og sikkerhet.⁴⁷ I tillegg er direktøren leder for administrasjonsavdelingen som består av tre seksjoner; HR-seksjonen, drift- og serviceseksjonen og ekspedisjonen.⁴⁸ Hver av disse seksjonene ledes av en seksjonssjef. Videre er drift- og serviceseksjonen delt opp i underavdelinger som for eksempel IT, internservice og sikkerhet og service.⁴⁹ Disse underavdelingene har også hver sin leder med ansvar for den daglige ledelse innen sitt område, for eksempel fordeling av arbeidsoppgaver, samt ansvar for å fange opp alle daglige spørsmål.⁵⁰

4.3 Dommere

Alle domstolene skal ha ansatt så mange dommere som til det enhver tid er bestemt, jf. domstoloven § 19, 1. ledd, 1. punktum. De dommere det her er snakk om er fagdommerne. I tillegg finnes også lekdommere som deltar ved behandling av enkelte sakstyper, men disse er ikke ansatt ved den enkelte domstol og skal ikke omtales nærmere her.

⁴⁴ Oslo tingretts hjemmeside

⁴⁵ i.c.

⁴⁶ LOK-rapporten s. 11

⁴⁷ Oslo tingretts hjemmeside

⁴⁸ i.c.

⁴⁹ i.c.

⁵⁰ Strand (2010)

Fagdommerne er uavsettelige embetsmenn etter Grunnloven § 22, 2. ledd, og har en særlig uavhengig stilling i forhold til staten. Innstillingsrådet for dommere ble opprettet for å styrke uavhengighetsprinsippet, likevel er det fortsatt Kongen i statsråd som til sist står for selve utnevnelsen, jf § 21.

For å kunne bli utnevnt til dommer må man oppfylle de formelle krav angitt i domstollovens tredje kapittel. For det første må dommerne være norske statsborgere som ikke er fradømt stemmeretten, jf. § 53, 1. ledd, 1. punktum. I tillegg stilles det krav til minstealder i § 54. For høyesterettsdommere, førstelagmenn og lagmenn er den nedre aldersgrense satt til 30 år, jf. 1. ledd, mens det er 25 år for tingrettsdommere og lagdommere, jf. 2. ledd.

Tidligere var det krav om at dommere nevnt i § 54, 1. ledd måtte ha embetseksamen med beste karakter, såkalt ”laud” og de i 2. ledd beste eller nærbeste karakter, ”hauð”. Etter at nye karaktersystemer og -skalaer ble tatt i bruk ved universitetene og høyskolene⁵¹ ble domstolloven endret,⁵² slik at kravene nå er de samme for alle dommere. I dag er vilkåret at vedkommende har juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap, med andre ord er det ingen spesifikke karakterkrav.

Selv om karaktervilkåret ikke lenger finnes i lovteksten, fremgår det av § 55, 2. ledd at det fortsatt settes høye krav til faglige kvalifikasjoner. Karakterene er ikke avgjørende i innstillingsprosessen, men vektlegges likevel i stor grad da det antas at karakterene gjenspeiler egenskaper innen jus og juridisk metode.⁵³

4.4 Dommerfullmektiger

Hjemmelen for å ansette dommerfullmektiger finnes i domstolloven § 23. Det er Domstoladministrasjonen som bestemmer hvor mange fullmektiger som skal tilsettes i

⁵¹ Lov 28. juni 2002 nr. 62

⁵² Lov 15. januar 2010 nr. 2

⁵³ Innstillingsrådet (2007) s. 7

de ulike domstolene, se 1. ledd, men det er den enkelte domstollederen som står for selve ansettelsen, jf. § 55 g. Stillingene er midlertidige, og i utgangspunktet ansettes fullmektigene for inntil to år av gangen, jf. § 55 g, 1. ledd. Etter 2. ledd kan ansettelsen forlenges, men likevel slik at samlet tjenestetid ikke kan overstige tre år. Etter søknad kan domstollederen gjøre unntak fra denne øvre grensen,⁵⁴ noe som kan være aktuelt dersom dommerfullmektigen har vært ute i en lengre permisjon, som for eksempel svangerskapspermisjon.⁵⁵ I tillegg er det fastsatt særskilt unntak for såkalt ”dommerfullmektig I”-stillinger, det vil si stillinger der det kreves tidligere erfaring som dommer eller dommerfullmektig.⁵⁶

For dommerfullmektiger gjelder de samme krav som for dommere når det kommer til statsborgerskap og stemmerett, jf. domstoloven § 53, 1. ledd, jf. § 52. Tilsvarende er det også vilkår om juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap, jf. § 54, 3. ledd. Ved ansettelse av dommerfullmektiger skal eksamenskarakterene tas med i vurderingen, men også andre momenter kan få betydning, slik som yrkeserfaring og personlig egnethet.⁵⁷ Aldersgrensen for å bli dommerfullmektig er satt til 21 år, jf. § 54, 3. ledd.

Dommerfullmektigen kan på dommerens vegne utføre hans oppgaver, jf. domstoloven § 23, 2. ledd, 1. punktum. I utgangspunktet innebærer dette ikke å lede hovedforhandlinger eller avsi dommer. For at fullmektigen skal kunne utføre slike oppgaver, er det som hovedregel nødvendig med særskilt bemyndigelse. Etter loven ligger bemyndigelseskompetansen hos Domstoladministrasjonen, men administrasjonens styre har bestemt at rundskriv om ”Administrative bestemmelser om dommerfullmektigers ansettelsesforhold” skal gjelde, slik at det i praksis er domstollederen ved den enkelte retten som tildeler fullmakt til å lede rettsforhandlinger og avsi dommer.⁵⁸ Likevel er det noen begrensinger på hvilke sakstyper en

⁵⁴ Justis- og politidepartementet (G-46/1999) punkt 2-1

⁵⁵ i.c.

⁵⁶ ibid. punkt 6-2

⁵⁷ ibid. punkt 1-3

⁵⁸ Bøhn (2008) note 68

dommerfullmektig kan behandle, se for eksempel straffeprosessloven § 276, 4. ledd. Nærmere regler om dette finnes også i rundskrivet.⁵⁹

4.5 Saksbehandlere

I tillegg til leder- og dommerstillinger finnes et høyt antall saksbehandlerstillinger innen domstolssystemet. Hvor mange saksbehandlere som er ansatt ved den enkelte domstol avhenger av størrelse og arbeidsbyrde. Eksempelvis er det 85 saksbehandlere i Oslo tingrett, mens Senja tingrett bare har ansatt fire.⁶⁰

I de siste årene er det i stadig større grad blitt delegert oppgaver fra domstolleder til saksbehandlerne. Deres arbeidsoppgaver har dermed endret seg fra å være stort sett rutinepregete til å bli mer komplekse og utfordrende oppgaver, som krever en viss juridisk innsikt.⁶¹ Eksempler på oppgaver som utføres av saksbehandlerne er regnskap, beramninger, innkalling av meddommere og fordeling av innkomne saker etter prinsipper fastsatt av domstollederen.

Tidligere hadde de fleste saksbehandlere kun grunnskoleutdanning, og varierende arbeidspraksis.⁶² I takt med at arbeidsoppgavene har utviklet seg, har også saksbehandlernes bakgrunn endret seg, slik at stadig flere nå har en høyere formell utdanning.⁶³ Domstoladministrasjonens LOK-prosjekt har i delrapport 19⁶⁴ foreslått innføring av ulike kompetanseutviklende tiltak, for at saksbehandlernes kunnskaper og kvalifikasjoner skal heves ytterligere.

⁵⁹ Justis- og politidepartementet (G-46/1999) punkt 5-6

⁶⁰ Senja tingretts hjemmeside

⁶¹ LOK-rapporten s. 223

⁶² i.c.

⁶³ i.c.

⁶⁴ *ibid.* s. 221 - 230

5 Embetsmenn

5.1 Historikk

I tiden før 1814 hadde embetsstanden en ledende posisjon innen det norske samfunnet.⁶⁵ Den hadde stor kulturell og politisk makt, og på begynnelsen av 1800-tallet var så godt som alle statstjenestemenn i Norge embetsmenn.⁶⁶ Da konstitusjonskomiteen ble satt for å utarbeide Kongeriget Norges Grundlov, var 14 av 15 medlemmer embetsmenn,⁶⁷ i tillegg var 60 av 112 riksforsamlingsmedlemmer også embetsmenn.⁶⁸ Et av de viktige spørsmålene under utarbeidelsen av grunnlovsteksten var rettsforholdet mellom Kongen og hans tjenestemenn,⁶⁹ likevel ble det bare inntatt bestemmelser om embetsmennenes rettsstilling. I dag kan dette synes merkelig, men i og med at de fleste statsstillinger i 1814 var organisert som embeter, ble det ansett unødvendig å ta med bestemmelser om de øvrige tjenestemennene.⁷⁰

I takt med utviklingen i det norske samfunnet, fikk også embetsmannens rolle en annen karakter. Blant annet har utjevning av levevilkår virket inn på embetsmannens status og maktposisjon, i tillegg til utviklingen innen statssystemet generelt. I tiden etter 1814 fikk staten stadig flere oppgaver, og etter hvert oppsto et veldig behov for å tilsette flere statstjenestemenn. Men økningen i antall statsansatte falt i det store og det hele på de tjenestestillinger som ikke var embeter.⁷¹ Videre har staten i årene etter andre verdenskrig vært tilbakeholden med å opprette nye embetsstillinger,⁷² samtidig er flere

⁶⁵ Østlid (1940) s. 12-42 inneholder fullstendig redegjørelse av embetsmannens skiftende posisjon.

⁶⁶ Andenæs (2006) s. 333

⁶⁷ *ibid.* s. 69

⁶⁸ Østlid (1940) s. 42

⁶⁹ Lund (1971) s. 5

⁷⁰ Østlid (1940) s. 42

⁷¹ Lund (1971) s. 11

⁷² Ulltveit-Moe (1997) s. 59

tidligere embeter blitt omgjort til tjenestemannsstillinger.⁷³ Dette har i hovedsak skyldtes et ønske om å redusere regjeringens arbeidsbyrde; tjenestemenn må ikke utnevnes av Kongen i statsråd, slik som embetsmennene må. I tillegg stilles det strengere krav for å bli embetsmann, samtidig som de er vanskeligere å avsette. Ved å gjøre om embeter til tjenestemannsstillinger ble det derfor lettere både å tilsette statstjenestemennene og senere avsette dem.

Utviklingen fram til i dag har altså medført en vesentlig reduksjon i antall embetsstillinger. Samtidig har de øvrige statstjenestemenn fått et sterkere vern, slik at de opprinnelige forskjeller mellom tjenestemenn og embetsmenn er utjevnet. Likevel er det fremdeles embetsmennene som innehar mange av de viktigste stillingene innenfor staten, og de har fortsatt sterkere stillingsvern enn de øvrige tjenestemennene.

5.2 Embetsmenn i dag

5.2.1 Kriterier og utnevning

Grunnloven selv gir ingen definisjon av embetsmannsbegrepet, men det nevnes i § 21 at det finnes tre typer; sivile, geistlige og militære embetsmenn. Videre forutsetter § 22 at enkelte stillinger alltid skal være embeter, for eksempel statsråder, biskoper⁷⁴ og dommere. Med dette gir Grunnloven uttrykk for at det alltid skal være en fast stamme av embetsmenn, og at viktige statsstillinger skal organiseres som embeter.⁷⁵ Dette betyr at staten ikke uten videre kan gjøre om de nevnte embetsstillinger til vanlige tjenestemannsstillinger.⁷⁶ Men det aksepteres at oppgaver som før har vært lagt under et embete, overføres til alminnelige tjenestemenn.⁷⁷ Likevel slik at staten ikke kan overføre så mange av oppgavene at embetsmannsstillingen gjenstår som illusorisk.

⁷³ Andenæs (2006) s. 333

⁷⁴ Fliflet (2008) note 54

⁷⁵ Ot.prp. nr. 67 s. 16

⁷⁶ Andenæs (2006) s. 333

⁷⁷ i.c.

Det stilles enkelte betingelser for at noen skal kunne bli utnevnt til embetsmann. De alminnelige vilkår er etter Grunnloven § 92 for det første at vedkommende er en norsk borger som taler landets språk. Videre stilles krav om at vedkommende enten er født i riket av foreldre som var statsborgere,⁷⁸ eller født i fremmed land av norske foreldre som på den tiden ikke var statsborgere i annet land. Eller, at vedkommende har oppholdt seg i riket i ti år, eller er blitt naturalisert av Stortinget. Vilkårene skal sikre at de som utøver myndighet i riket, er personer med tilstrekkelig tilknytning til Norge.⁷⁹ I § 92, 2. ledd er det gjort unntak for visse stillinger, videre er det satt spesielle betingelser for å bli utnevnt til medlemmer av regjeringen og Høyesterett, se §§ 12 og 9. Vilkårene i § 92 er ikke uttømmende,⁸⁰ slik at det i lovs form kan oppstilles ytterligere betingelser, se for eksempel domstoloven §§ 53 og 54 som fastsetter dommerkriterier.

Opprinnelig var det meningen at Kongen personlig skulle velge sine embetsmenn,⁸¹ men i tråd med utviklingen innen statsretten generelt har dette endret seg. I dag må alle embetsmenn utnevnes av Kongen i statsråd, se Grunnloven §§ 21 og 28. Statusen som embetsmann markeres ved at vedkommende får bestalling fra Kongen, det vil si et dokument der det bestemmes at vedkommende er embetsmann.⁸²

Når det er foretatt gyldig utnevning av embetsmannen, er vedkommende tilsatt i den aktuelle stillingen. Hvilke plikter og oppgaver som da følger, avhenger av hvilken stilling det gjelder. Likevel stilles noen generelle krav, for eksempel at enhver embetsmann plikter å overholde regler fastsatt i lov og instruks.⁸³ Overholder embetsmannen sine plikter, fungerer vedkommende i stillingen fram til oppnådd aldersgrense eller avskjedssøknad innvilges. Dersom pliktene ikke ivaretas har staten likevel ikke adgang til å si opp vedkommende. En embetsmann kan bare avskjediges etter Grunnloven § 22. Utgangspunktet er prinsippet om uavsettelighet, det vil si at

⁷⁸ Fliflet (2008) note 211

⁷⁹ Lund (1971) s. 16

⁸⁰ i.c.

⁸¹ *ibid* s. 15

⁸² Østlid (1940) s. 62

⁸³ *ibid*. s. 17

embetsmannen ikke kan avskjediges administrativt mot sin egen vilje.⁸⁴ Likevel er det et skille mellom to kategorier embetsmenn, de ”avsettelige” og de ”uavsettelige”, og det prinsipielle utgangspunkt er noe modifisert for førstnevnte.

5.2.2 Avsettelige embetsmenn

Embetsmennene regnet opp i Grunnloven § 22, 1. ledd unntas fra utgangspunktet om uavsettelighet, de kan avskjediges av Kongen. At disse kan gis administrativt avskjed stenger likevel ikke for muligheten til avskjed ved dom.

Til gruppen av avsettelige embetsmenn hører statsministeren og statsråder, samt statssekretærer. Også embetsmenn ved statsministerens kontor og i departementene, embetsmenn i utenriksetaten, biskoper og fylkesmenn⁸⁵ (”Overhøverigheds-Personer”) og visse militære sjefer faller inn under oppregningen. Hvilke stillinger som ellers omfattes er noe uklart, i tillegg kan det spørres om oppregningen er uttømmende. For redegjørelse av disse spørsmål vises til Østlid (1940) som fastslår at oppregningen ikke er uttømmende, slik at Kongen som hovedregel står fritt til å bestemme hvilke andre stillinger som skal organiseres som embeter.⁸⁶

Unntaket for avsettelige embetsmenn skyldes antakelig at på den tiden Grunnloven ble utarbeidet, ble disse betraktet som Kongens nærmeste og mest betroede medarbeidere, og dermed burde det være større muligheter til å avsette disse ut i fra Kongens egne ønsker.⁸⁷

5.2.3 Uavsettelige embetsmenn

Grunnloven § 22, 2. ledd omhandler uavsettelige embetsmenn. Det er ikke spesifisert hvem som tilhører denne kategorien, den omfatter alle andre embetsmenn enn de oppregnet i paragrafens 1. ledd. Etter domstolloven § 55, 1. ledd skal alle dommere utnevnes som embetsmenn, og disse får da status som uavsettelige etter Grunnloven § 22, 2. ledd.

⁸⁴ Ulltveit-Moe (1997) s. 67

⁸⁵ Eckhoff (1969) s. 21

⁸⁶ Østlid (1940) s. 71-81

⁸⁷ Eckhoff (1969) s. 21

Bakgrunnen for at denne gruppen embetsmenn kalles uavsettelige er at de ikke kan avsettes administrativt før oppnådd aldersgrense. Men uavsetteligheten er ikke absolutt. Disse embetsmennene kan også avskjediges, men dette kan bare skje ved dom. Kongen har likevel myndighet til å suspendere en uavsettelig embetsmann, men forholdet må da straks bringes inn for en domstol. Staten må reise sak,⁸⁸ men avskjedsspørsmålet skal alltid behandles og avgjøres av domstolen i tråd med Grunnlovens regel.

5.2.4 Avskjed

Grunnloven § 22 er først og fremst en kompetanseregulering, den sier noe om hvem som har myndighet til å avskjedige embetsmennene; Kongen i statsråd eller domstolen. Bestemmelsen selv fastsetter ingen avskjedsvilkår, slik at disse kan gis i lovs form. I utgangspunktet følger avskjed av avsettelig og uavsettelig embetsmann de samme vilkårene.

Etter dagens regler kan avskjed skje på flere grunnlag. For det første kan en embetsmann fradømmes embetet som straff, jf. straffeloven § 29, 1. ledd. For anvendelse av straffebestemmelser må de alminnelige straffbarhetsvilkår foreligge.⁸⁹ Under § 29 kan den straffbare handlingen være både en forseelse og forbrytelse.⁹⁰ Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan embetsmannen fradømmes embetet hvis handlingen har vist at vedkommende er uskikket til, eller kan misbruke stillingen. Det finnes også mer spesielle bestemmelser om fradømmelse av embetsstilling, se for eksempel straffeloven §§ 111, 115, 324 og 325.

Videre gir straffelovens ikrafttredelseslov hjemmel for avskjed ved dom i sivil sak, se § 10. Etter denne bestemmelsen kan avskjedigelse skje hvis embetsmannen viser seg vedvarende ute av stand til å forsvarlig passe sin stilling. Dette betyr ikke at det nødvendigvis må være noe å bebreide vedkommende, for eksempel kan både fysisk og psykisk sykdom etter omstendighetene oppfylle kravet. § 10 åpner også for avskjed

⁸⁸ Jakhelln (1989)

⁸⁹ Mer i Andenæs (2004) s. 101-322

⁹⁰ Matningsdal (2010) note 142

dersom noen av betingelsene som er nødvendige eller foreskrevne for stillingen mangler. Dette gjelder ikke bare faglige kvalifikasjoner, for eksempel om en dommer har juridisk utdanning, også opptreden i privatlivet kan få betydning.⁹¹ I praksis er bestemmelsen mest aktuell for uavsettelige embetsmenn, ettersom de avsettelige kan avskjediges administrativt på samme grunnlag. Bestemmelsen vil etter hvert avløses av ny § 15A i tjenestemannsloven, som er vedtatt, men ennå ikke trådt i kraft.

Også i tjenestemannsloven finnes hjemmel for å avsette embetsmenn. § 10, 3. ledd, jf. 2. ledd, bokstav a, åpner for avskjedigelse dersom embetsmannen på grunn av sykdom er varig uskikket til å forsvarlig utføre tjenesten. Er det tvil om hvorvidt tilstanden kan kategoriseres som sykdom, kan 2. ledd, bokstav b, i stedet benyttes. Etter denne bestemmelsen kan avskjed for det første skje dersom embetsmannen viser seg varig uskikket for stillingen av ”andre grunner”. Slike andre grunner vil kunne omfatte sykdom,⁹² et annet eksempel er manglende samarbeidsevne eller annen kritikkverdig oppførsel som går sterkt utover arbeidsmiljøet.⁹³ Videre åpnes det for avskjed dersom embetsmannen ikke lenger har de kvalifikasjonene som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen. Dette alternativet gjelder faglige kvalifikasjoner. Også straffelovens ikrafttredelseslov § 10 kan brukes som hjemmel for avskjedigelse på dette grunnlag.

Tjenestemannsloven § 10 omhandler altså en del tilfeller embetsmannen ikke kan bebreides for, som varig sykdom. Lovens § 15 tar sikte på situasjoner der embetsmannen ut i fra sin oppførsel klart er å bebreide. 1. ledd, bokstav a, rammer to typer atferd. Første del av bestemmelsen viser til tilfeller der embetsmannen har vist grov uforstand eller grovt krenket tjenestepliktene. Med dette menes at uforstanden eller krenkelsen har vært så grov at det er rimelig med umiddelbar avskjed, med andre ord er det unødvendig med noen advarsel på forhånd.⁹⁴ Dernest kommer alternativet om at vedkommende, til tross for advarsler eller irettesettelser, gjentatt har krenket sine tjenesteplikter. Her har ikke den enkelte overtredelsen nødvendigvis vært så grov, det er

⁹¹ Østlid (1940) s. 88-89

⁹² Bjørnaraa (2008) note 125

⁹³ *ibid.* note 128

⁹⁴ *ibid.* note 188

selve gjentakelsen som er grunnlag for avskjeden.⁹⁵ Videre åpner § 15, 1. ledd, bokstav b for avskjedigelse der embetsmannen har utvist utilbørlig atferd, også utenfor tjenesten, som tilsier at vedkommende er uverdigg for stillingen, eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen. Begge alternativene er relative, de vil kunne forandre innhold etter som samfunnets forventninger til stillingen endres. Hvilken aktelse eller tillit som er nødvendig vil også avhenge av hva slags stilling det er tale om.⁹⁶ Uansett må det i begge tilfeller dreie seg om nokså alvorlige forhold.⁹⁷

De lovbestemmelser som gjelder for avskjed kan brukes både for uavsettelige og avsettelige embetsmenn. Avskjedsbestemmelsene i straffeloven og straffelovens ikrafttredelseslov kan bare benyttes ved avskjed gjennom dom, mens de i tjenestemannsloven også kan brukes ved administrativ avskjed.

Gjennomgangen av lovbestemmelsene viser at det skal mye til før en embetsmann kan avskjediges. Vedkommende må som regel ha gjort seg skyldig i grove overtredelser eller være rammet av en varig sykdom som medfører at han ikke kan utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte. Det kan spørres om det er adgang til avskjed ut over disse bestemmelsene. Når det gjelder fradømmelse av stilling som straff, må dette besvares negativt. Her, som eller i strafferetten, kreves hjemmel for å kunne idømme straff, jf. Grunnloven § 96.⁹⁸ Når det kommer til avskjedsdom i sivil sak viser rettspraksis at det tidligere er blitt idømt avskjed, selv om det ikke kunne påvises noen lovhjemmel, se Rt. 1882 s. 151, Rt. 1886 s. 129 og Rt. 1898 s. 544.⁹⁹ Men avgjørelsene ble avsagt før man fikk hjemmel til avskjed ved sivil dom i straffelovens ikrafttredelseslov § 10. Men også forarbeidene til tjenestemannsloven tilsier at det er adgang til å avskjedige både avsettelige og uavsettelige embetsmenn på andre grunnlag enn de som er uttrykkelig oppstilt i lovtekst.¹⁰⁰

⁹⁵ Bjørnaraa (2008) note 188

⁹⁶ *ibid.* note 189

⁹⁷ *i.c.*

⁹⁸ Mer i Andenæs (2004) s. 104-125

⁹⁹ Lund (1971) s. 20

¹⁰⁰ Ot.prp.nr 72 (1981-1988) s. 31

Det er hevdet at Grunnloven forutsetter en videre adgang til å avskjedige de avsettelige enn de uavsettelige embetsmenn,¹⁰¹ men de forskjeller som kan påvises er i praksis ubetydelige.¹⁰² Som hovedregel må det uansett svært mye til før avskjed blir aktuelt. Grunnloven forutsetter at det skal være en embetsstand i Norge, og en for vid avskjedsadgang vil kunne kollidere med dette prinsippet. Unntak kan imidlertid oppstilles for politiske embetsmenn, for disse gjelder særlige hensyn både i forhold til regjeringen og Stortinget.¹⁰³

¹⁰¹ Østlid (1940) s. 91

¹⁰² Lund (1971) s. 21

¹⁰³ *ibid.* s. 40

6 Uavhengighet

Norges Grunnlov bygger på prinsippet om tredeling av makten mellom den lovgivende, utøvende og dømmende makt. Prinsippet bygger på en tanke om at de tre maktsentraene skal kontrollere og balansere hverandre, og dermed hindre maktmisbruk fra statens side. Ideene om maktfordeling henger nært sammen med prinsippet om uavhengige domstoler.

6.1 Fra maktfordeling til parlamentarisme

Prinsippet om tredeling av makten ble først lansert av filosofen Montesquieu på midten av 1700-tallet.¹⁰⁴ Han mente de tre maktsentraene måtte holdes atskilt fra hverandre fordi dette ville hindre maktmisbruk fra myndighetenes side.¹⁰⁵ Montesquieus tanker fikk stor oppmerksomhet, og ble etter hvert ledende innen statsrettslig tenkning i Europa.¹⁰⁶

Grunnloven er også bygget opp rundt maktfordelingsprinsippet. Dette står ikke direkte i lovteksten, men prinsippet har kommet til uttrykk i kapitteoverskriftene; ”Om den udøvende Magt, Kongen og den kongelige Familie”, ”Om Borgerret og den lovgivende Magt” og ”Om den dømmende Magt”. Etter dette skal altså den lovgivende makt tilligge folket, gjennom nasjonalforsamlingen, den utøvende makt skal ligge hos Kongen og den dømmende makt hos domstolene.

Grunnlovens system var opprinnelig at Kongen og nasjonalforsamlingen var likestilte organer, men dette svarer ikke lenger til dagens forfatning. I årene mellom 1814 og 1884 foregikk en maktkamp mellom Kongen og nasjonalforsamlingen. Kampen endte med seier til Stortinget, da det i 1884 lyktes å tvinge Kongen til å godta

¹⁰⁴ Andenæs (2006) s. 71

¹⁰⁵ i.c.

¹⁰⁶ i.c.

regjeringsdannelse i tråd med stortingflertallets ønske.¹⁰⁷ 1884 regnes i dag som parlamentarismens gjennombrudd i Norge, og prinsippet fikk sin endelige anerkjennelse som landets styringsprinsipp ved unionsoppløsningen i 1905. I lang tid ble prinsippet ansett å følge av konstitusjonell sedvane, det fikk først sin plass i grunnlovsteksten i 2007, se § 15.

Norges styringssystem bygger fortsatt på en tredeling av makten, dog har parlamentarismen skjøvet maktfordelingsprinsippet noe til siden, slik at regjering til en viss grad er avhengig av Stortinget. Dette betyr blant annet at regjeringen plikter å gå av dersom stortingsflertallet krever dette, se Grunnloven § 15.

Maktfordelingsprinsippet har i dag størst betydning i forholdet mellom domstolene og de øvrige statsmakter. Den dømmende makten er fortsatt uavhengig og atskilt fra Storting og regjering, den har beholdt, om enn ikke styrket, sin selvstendige posisjon i styringssystemet. Siden 1814 har det aldri hendt at øvrige myndigheter har nektet å følge en avsagt dom eller gjort forsøk på å instruere domstolene i enkeltsaker.¹⁰⁸ Det er erkjent, både i norsk og internasjonal rett at en uavhengig domstol er nødvendig for å sikre borgernes rettssikkerhet. I Grunnloven kommer uavhengigheten til uttrykk i §§ 88 og 90. I internasjonal sammenheng kan det blant annet vises til EMK der det fastsettes at alle har rett til å få avgjort sine søksmål ved en ”independent and impartial tribunal”, se artikkel 6 nr. 1, 1. punktum. I tillegg finnes også FN-erklæringen om ”Basic Principles on the Independence of the Judiciary” fra 1985, samt flere andre konvensjonsbestemmelser, rekommendasjoner og lignende.

6.2 Den dømmende makt – uavhengig i forhold til hva?

Det er et grunnleggende prinsipp at domstolene skal være uavhengige. Spørsmålet blir hva denne uavhengigheten består i, og hva er det domstolene skal være uavhengige fra?

¹⁰⁷ Andenæs (2006) s. 75

¹⁰⁸ *ibid.* s. 207

I denne sammenheng vil uavhengighet tilsvare frihet fra eller vern mot påvirkning. Påvirkningen kan være av generell art, som et ønske om en statsvennlig domstol, eller det kan dreie seg om påvirkning i enkeltsaker, slik situasjonen kan være hvis dommeren kjenner en av sakens parter. Videre kan påvirkningen være direkte, eksempelvis en instruks om å komme fram til et bestemt resultat i en sak. Men det kan også være snakk om indirekte påvirkning, som for eksempel at dommeren ubevisst lar sitt politiske syn få betydning under behandling og avgjørelse av saker.

Uavhengigheten kan deles opp etter ulike prinsipper. For det første kan det skilles mellom personell og funksjonell uavhengighet. Personell uavhengighet går ut på å sikre den enkelte dommers stilling. Dette ivaretas blant annet gjennom statusen som uavsettelige embetsmenn og gjennom uavhengige organer som Innstillingsrådet. Den funksjonelle uavhengighet dreier seg om domstolenes forhold til de andre statsmaktene. Denne uavhengigheten er forankret i maktfordelingsprinsippet, og skal sikre at de øvrige statsmyndigheter ikke griper inn i dømmende virksomhet.

Det kan også skilles mellom ekstern og intern uavhengighet. Den interne uavhengighet angår forholdene innad i domstolene. Her gjelder at de enkelte dommerne skal være uavhengige fra domstolens ledelse, enten dette er domstollederen eller andre administrative ledere. Den eksterne uavhengighet gjelder domstolenes forhold til alle andre utenforstående personer eller organer.

For det første gjelder uavhengigheten for domstolens forhold til øvrige statsorganer. Videre vil uavhengighet innebære frihet fra eller vern mot påvirkning fra andre maktsentra, som for eksempel store organisasjoner eller private virksomheter. Også mindre virksomheter og grupper, til og med enkeltpersoner vil komme inn i bildet her, spesielt når det gjelder påvirkning eller innflytelse i enkeltsaker.

Domstolene og dommerne skal også være uavhengige i forhold til den alminnelige rettsbevissthet. Det er rettsreglene som skal anvendes, og dommerne skal ikke bøye seg for press hvis det for eksempel viser seg at folkeflertallet ønsker at en voldsmann idømmes strengere straff enn lovens maksimum. Uavhengighet fra folkemeningen gjelder likevel med modifikasjoner. For det første vil gjeldende rett kunne utvikle seg i

takt med den alminnelige rettsbevissthet. Der loven setter opp rettslige standarder, vil disse bestemmelsene få ulikt innhold etter som samfunnsklimaet endrer seg. ”Utilbørlig atferd” er ikke nødvendigvis det samme i dag, som det var for 50 år siden. Også der det brukes uttrykk som ”i strid med god forretningsskikk” eller ”burde ha forstått”, vil det være rimelig å ta den alminnelige rettsbevissthet i betraktning under den skjønnsmessige vurderingen. Også ellers kan det være legitimt å ta hensyn til folkets mening. I følge alminnelig juridisk metode skal det ses hen til reelle hensyn ved tolkning av rettsregler.¹⁰⁹ Et slikt reelt hensyn kan være samfunnets rettsbevissthet, eller verdisyn blant folk generelt.

Videre gjelder domstolenes uavhengighet i forholdet til media. Ofte vil det være gjennom media at den alminnelige folkemening får uttrykk. Men også i andre sammenhenger, for eksempel der enkeltpersoner kommer med uttalelser som ikke nødvendigvis uttrykker generelle oppfatninger, skal domstolene avstå fra press og dømme ut i fra rettsreglene.

Til slutt skal den enkelte dommer være uavhengig fra partene i de konkrete sakene. På bakgrunn av dette gjelder regler om inhabilitet for dommere, se domstolloven kapittel 6. Også regler om sidegjøremål, domstolloven kapittel 6 A, bidrar til å ivareta uavhengigheten i denne sammenheng.

6.3 Uavhengigheten er ikke absolutt

Uavhengighetsprinsippet gjelder ikke absolutt, det må modifiseres noe. Det er allerede nevnt at domstolene er avhengige av de lover og regler som gjelder, det er disse som skal benyttes under behandlingen og avgjørelsen av enkeltsakene. Ved siden av dette kommer også bruken av etterarbeider ved alminnelig lovtolkning. Gjennom denne rettskilden kan de øvrige statsmaktene øve innflytelse på domstolenes virksomhet også etter selve vedtakelsen av lover og regler.¹¹⁰

¹⁰⁹ Mer i Eckhoff (2001) s. 366-399

¹¹⁰ Mer i Eckhoff (2001) s. 95-100

Etter norsk rett skal politiske hensyn ikke vektlegges ved tilsetting av dommere. Likevel er det Kongen i statsråd, altså den politiske ledelsen for den utøvende makt, som utnevner dommere. Dette kan være betenkelig ettersom det åpner for muligheter til å ta politiske hensyn ved tilsettingen og derigjennom indirekte påvirke avgjørelsen av senere rettssaker. Utnevnelsen i statsråd medfører at uavhengighetsprinsippet ikke gjelder absolutt, men etter opprettelsen av Innstillingsrådet for dommere er betenkelighetene redusert, slik at prinsippet ivaretas tilstrekkelig under utnevnesprosessen.

I tillegg gjelder uavhengighetsprinsippet hovedsakelig for domstolenes dømmende funksjon. Det er akseptert at domstolene kan administreres av andre statsorganer, eksempelvis Domstoladministrasjonen. Grunnloven hindrer heller ikke at det gjennom lov fastsettes bestemmelser om hvordan domstolene skal organiseres, ansvarsfordeling innen domstolene eller regler om saksgang og frister, se for eksempel domstolloven §§ 19 til 21 og tvisteloven §§ 9-2 til 9-4, 19-4 og 29-5. Det som klart ikke aksepteres er inngrep i domstolens behandling av enkeltsaker. Og det er på nettopp dette området at uavhengighetsprinsippet står sterkest. Som eksempel kan ikke forvaltningen instruere domstolen om å dømme i deres favør i en sak mellom en borger og det offentlige.

DEN SPESIELLE DEL

7 Kriterier for å bli domstolleder

Domstolledere omfattes, i likhet med andre dommere, av Grunnloven § 22, 2. ledd. De er uavsettelige embetsmenn og kan kun avskjediges ved dom. Lederrollen innebærer ansvar for den øverste daglige ledelse av domstolen, i tillegg driver alle domstolledere også dømmende virksomhet. Det er derfor viktig at domstollederne både har gode dommeregenskaper og lederegenskaper.¹¹¹

I tillegg til å tilfredsstillende de alminnelige krav til dommere, er det gjennom praksis fra Innstillingsrådet blitt oppstilt en del kriterier for de som skal utnevnes som domstolledere. Kriteriene har fått uttrykk i et praksis-/policynotat, som gir oversikt over praksis på utarbeidelsestidspunktet (2007). Det er forutsatt at notatet skal endres og suppleres på bakgrunn av evalueringer og erfaringer under rådets senere arbeid.¹¹²

I tillegg har også LOK-prosjektet i delrapport 1¹¹³ utarbeidet et sett med lederkriterier, med den hensikt å tydeliggjøre hvilke krav som bør stilles til domstollederne.¹¹⁴ I rapporten er det angitt fire kjerneverdier som skal kjennetegne all ledelse innen domstolene; uavhengighet, faglig kompetanse, resultatorientering og medarbeiderfokusering.¹¹⁵ Det forutsettes at lederkriteriene skal brukes aktivt både ved utlysning av domstollederstillinger, under utnevningssprosessen og gjennom hele tilsetningsforholdet.¹¹⁶ Innstillingsrådet bruker kriteriene under sin vurdering av søkerne, men er ikke bundet av de enkelte krav.¹¹⁷ I stedet er det fokus på at

¹¹¹ Innstillingsrådet (2007) s. 12

¹¹² *ibid.* s. 2

¹¹³ LOK-rapporten s. 1-6

¹¹⁴ *ibid.* s. 2

¹¹⁵ *i.c.*

¹¹⁶ *ibid.* s. 5-6

¹¹⁷ Innstillingsrådet (2007) s. 14

innstillingen skjer etter en helhetsvurdering, der også flere andre momenter kan få betydning.

Domstollederen har, som virksomhetens øverste leder, et særlig ansvar for å sikre domstolens uavhengighet fra de øvrige statsorganer. I tillegg må vedkommende også være i stand til å ivareta den enkelte dommers uavhengighet. Det er dermed nødvendig at lederen er en person med høy integritet og etisk standard, slik at det kan forventes at vedkommende griper inn i forhold som kan true uavhengigheten, og ellers sørger for likebehandling av domstolens brukere.¹¹⁸

Med den nye tvisteloven ble det satt større fokus på effektivitet innen rettssystemet, se eksempelvis § 1-1, 1. ledd, der blant annet rask og effektiv rettergang oppstilles som lovens formål. For at disse målsettingene skal kunne nås må det stilles krav om at den enkelte domstolleder er resultatorientert og sørger for at hele domstolen samarbeider for å sikre effektiv saksavvikling. Dette innebærer for eksempel at lederen har ansvaret for at det utarbeides rutiner, strategier og virksomhetsplaner, som jevnlig evalueres og forbedres.¹¹⁹

Videre må det være fokus på brukerorientering. Det vil blant annet være domstolleders oppgave å sørge for tilrettelegging for den enkelte bruker, samt tilgjengelighet gjennom åpningstider, hjemmeside og lignende.¹²⁰ Også sikring av offentlighetens innsyn, spesielt gjennom media, faller inn under kriteriet om resultatorientering.¹²¹

For å kunne nå de målene som settes i lov og ellers i virksomhetsplaner og lignende, er det nødvendig med et godt arbeidsmiljø. Dette er domstollederens ansvar, og det krever et fokus på medarbeiderne.¹²² For det første må lederen framstå som en motivator, en som kan styrke kompetansen og samarbeidet. Domstollederen må være tilgjengelig og inkluderende, dette innebærer å stille krav til de ansatte og å delegere oppgaver slik at

¹¹⁸ LOK-rapporten s. 2

¹¹⁹ *ibid.* s. 3

¹²⁰ *ibid.* s. 3-4

¹²¹ *ibid.* s. 4

¹²² *i.c.*

alle føler ansvar og blir utfordret faglig.¹²³ Det er også domstollederens oppgave å forhindre og håndtere konflikter som måtte oppstå. Lederen må selv steppe inn og forsøke å løse konflikten, eksempelvis gjennom medarbeidersamtaler, men har også ansvar for å involvere andre dersom dette er nødvendig.¹²⁴

Men det er ikke bare vedkommendes kompetanse som leder som skal vurderes, også de juridiske kvalifikasjoner får stor betydning. Dette er viktig, ikke bare for den dømmende virksomhet vedkommende selv utfører, men også for å skape legitimitet blant de øvrige dommere, og tillit og autoritet utad.¹²⁵ Det er lederens oppgave å sikre og stimulere faglig utvikling innad i domstolen.¹²⁶ Dette innebærer blant annet tilrettelegging for at ansatte skal kunne delta på kurs, foredrag og lignende, og samtidig et ansvar for egen faglig utvikling.¹²⁷

I tillegg kan også flere andre momenter få betydning under helhetsvurderingen av søkerne. Innstillingsprosessen bygger på kvalifikasjonsprinsippet, det vil si at det tas sikte på å finne den søkeren som er best mulig kvalifisert for domstollederstillingen.¹²⁸ Utfordringen ligger i å finne en balanse mellom kravene til lederkvalifikasjoner og dommeregenskaper, slik at den som utnevnes er en flink leder som også kan komme med god juridisk veiledning og råd til de ansatte, og spesielt til dommerfullmektigene.

¹²³ LOK-rapporten s. 4

¹²⁴ i.c.

¹²⁵ Innstillingsrådet (2007) s. 14

¹²⁶ LOK-rapporten s. 3

¹²⁷ i.c.

¹²⁸ Innstillingsrådet (2007) s. 34

8 Domstollederens oppgaver

Domstollederen er den enkelte domstols øverste leder. Hvilke oppgaver denne rollen fører med seg kan variere noe avhengig av størrelsen på domstolene.¹²⁹ Ved de minste tingrettene vil alle lederfunksjoner falle på domstollederen, ansvaret vil omfatte alt fra økonomistyring, til personal, til tilgjengelighet og tilrettelegging for brukerne. Mens i de større domstolene kan det være flere lederstillinger, som nestleder eller avdelingsleder. Også her vil domstollederen ha det overordnede ansvaret, men flere av oppgavene kan delegeres til de andre lederne. Noen kan også delegeres til saksbehandlere, se for eksempel domstoloven § 90, 4. ledd.

I tillegg til lederansvaret utfører domstollederen også dømmende virksomhet på lik linje med andre dommere. Grensen mellom dømmende og administrative oppgaver vil ha betydning når det gjelder domstolleders uavhengighet. Utgangspunktet er at dommere er uavhengige, men når det gjelder selve lederrollen settes ikke like store krav til uavhengighetsprinsippet. Det er større muligheter for å gjøre inngrep i domstolleders administrative funksjoner enn den dømmende virksomhet.

Videre vil grensen ha betydning i diskusjoner rundt domstollederens embetsvern. En ting er om dagens rett tillater et slikt skille. Dersom dette besvares negativt, kan det reises spørsmål om det er mulig å endre dette og foreta en oppsplitting av leder- og dommerrollen.

8.1 Dømmende oppgaver

Alle domstolledere driver dømmende virksomhet, men av varierende omfang. I de minste domstolene kan det være bare lederen og en dommerfullmektig til å ta seg av dømmende oppgaver. Det er da en forutsetning for saksavviklingen at også lederen tar

¹²⁹ Innstillingsrådet (2007) s. 12

en stor del av sakene. Mens i de større domstolene kan det være domstollederen bruker mer av sin tid på administrative oppgaver, og mindre tid i dommerrollen.

Dømmende oppgaver vil være den dommervirksomhet domstollederen selv utfører, og dette vil knytte seg til behandling av og avgjørelser i konkrete rettssaker.

Utgangspunktet er at domstolleder ikke kan fatte beslutninger i enkeltsaker som er tildelt andre dommere, jf. domstoloven § 21, 1. ledd. Dette er likevel ikke absolutt. Utenfor sine egne saker har domstolleder visse muligheter til å treffe avgjørelser som også angår andre dommers saker. Mer generelle juridiske beslutninger vil i hovedsak falle under det administrative lederansvaret. Selv om slike beslutninger også kan gjelde enkeltsaker, anses de ikke å falle inn under domstollederens dømmende oppgaver. Det er i hovedsak snakk om generelle juridiske og administrerende avgjørelser, som ofte er nødvendige for sakens framgang. Det vil stort sett ikke innebære vurderinger rundt, eller være avgjørelser av saksforholdet som sådant.

I enkelte sammenhenger kan domstolleder også ta avgjørelser som direkte gjelder sakens behandling, se for eksempel tvisteloven § 19-2, 2. ledd. Loven åpner også for at domstolleder kan fatte avgjørelser som baseres på en vurdering av det konkrete saksforhold i enkeltsaker, se tvisteloven § 9-12, 4. ledd. Etter denne bestemmelsen kan domstollederen på nærmere angitte vilkår beslutte at det under hovedforhandlingen skal være mer enn én fagdommer. Blant annet vil dette kunne gjøres dersom saken er spesielt kompleks og omfattende,¹³⁰ eller den reiser særlige prinsipielle spørsmål.¹³¹ En slik avgjørelse må da skje på bakgrunn av en vurdering av sakens faktiske og rettslige spørsmål, men også andre forhold kan tas i betraktning. Også straffeprosessloven inneholder en bestemmelse som på lignende grunnlag gir domstolleder mulighet til å ta beslutninger vedrørende rettens sammensetning, jf. § 276, 2. ledd.

I og med at slike oppgaver innebærer juridiske vurderinger av konkrete saksforhold, kan man si at de inngår som en del av domstollederens dømmende virksomhet. Likevel er dette oppgaver som følger av lederrollen. I utgangspunktet har andre dommere enn

¹³⁰ Torp (2010) note 483

¹³¹ NOU 2001:32 s. 756

domstollederen ikke adgang til å fatte slike beslutninger, med mindre det er oppgaver som kan delegeres videre, jf. eksempelvis tvisteloven § 19-2, 2. ledd. Det må dermed være riktig å si at slike oppgaver da faller inn under det administrative ansvar, og ikke omfattes av domstollederens dømmende virksomhet.

8.2 Administrative lederoppgaver

Hvilke administrative oppgaver en domstolleder har, vil i noen grad avhenge av størrelsen på den aktuelle domstolen og hvilke andre ledere som er ansatt der. Men stort sett er det snakk om alminnelig lederansvar, som kan sammenlignes med de oppgaver ledere i andre slags virksomheter har. En god del av oppgavene er ikke lovfestet, men følger av alminnelig forståelse av hva en leder er. Enkelte av oppgavene har fått uttrykk i personalreglementet for domstolene, mens noen er å finne i domstolloven, tvisteloven og straffeprosessloven.

Utgangspunktet er at administrative oppgaver vil være generelle, mens dømmende oppgaver er de som angår konkrete saker. Som en del av lederansvaret kan domstolleder fatte både administrerende og juridiske avgjørelser, forutsetningen er at de ikke gjelder andre dommeres enkeltsaker, jf. domstolloven § 21, 1. ledd. Dette må modifiseres, fordi enkelte av lederens administrerende oppgaver gjelder enkeltsaker. Til en viss grad innebærer noen av disse oppgavene også en vurdering av spesifikke saksforhold.

En god del av de oppgaver og ansvarsområder som er omtalt ovenfor i punkt 4.1 er klare eksempler på domstolleders administrative oppgaver. For eksempel gjelder dette utarbeidelse av organisasjonsplaner og rutiner, fastsettelse virksomhetens mål og ansvaret for et godt arbeidsmiljø. Slike oppgaver vil imidlertid kunne berøre den dømmende virksomhet, for eksempel om det settes interne mål for saksavvikling. Men det er klart at domstolen kan administreres og organiseres av andre organer og av domstollederen selv, og slike mål, rutiner og lignende vil være generelle beslutninger som i utgangspunktet ikke gjelder den enkelte rettsak.

Det er også domstolleder som disponerer over budsjettet. Dette er en administrerende oppgave, men indirekte kan disponeringen også få betydning for enkeltsaker.

Dommerne kan i utgangspunktet ikke pådra utgifter uten domstolleders godkjenning.

Det betyr eksempelvis at dommeren må innhente samtykke før et rettsmøte legges til et sted utenfor domstolslokalet, dersom dette vil medføre ekstra reiseutgifter.¹³²

Det finnes også en del administrerende oppgaver som er fastsatt i lov. I domstoloven er det en rekke slike bestemmelser. For det første skal domstollederen fordele sakene mellom dommerne, jf. § 19, 3. ledd, og mellom avdelingene i de avdelingsinndelte domstoler, jf. 4. ledd, 3. punktum. Videre inneholder lovens tredje kapittel flere bestemmelser om domstolleders ansvar. Blant annet skal lederen komme med uttalelse i forbindelse med innstilling av søkere til dommerembeter, jf. § 55 b, 2. ledd, 2. punktum, foreta visse konstitusjoner etter § 55 e, 2. og 3. ledd, og innvilge enkelte permisjoner etter § 55 j, 2. punktum. Et godt eksempel på en klar administrativ oppgave er også tvisteloven § 8-4, 4. ledd. Etter denne bestemmelsen er det domstollederens ansvar å sette opp et utvalg rettsmeklere, og i følge forarbeidene kan lederen selv vurdere hvor mange meklere som skal føres opp i utvalget.¹³³ Det tilligger også lederen å fastsette hvor mange medlemmer utvalget av meddommere i det enkelte domssogn skal ha, jf. domstoloven §§ 65 og 66 a.

Som en del av sitt administrative ansvar, skal domstolleder også avgjøre søknader om sidegjøremål for dommerne. Ansvar er opprinnelig lagt til Domstoladministrasjonen, men loven sier uttrykkelig at oppgaven kan delegeres til domstollederne, jf. domstoloven § 121 d, 1. ledd, 1. og 2. punktum. Slik delegasjon ble besluttet av Domstoladministrasjonen i 2003, i tillegg ble det også utarbeidet retningslinjer for godkjenningen.¹³⁴ Etter delegasjonen har domstolleder myndighet til å avgjøre søknader om sidegjøremål etter domstoloven § 121 c, 1. ledd, nr. 1-3 og 5-6, for eksempel

¹³² Karlsrud (2000) s. 3

¹³³ NOU 2001:32 s. 722

¹³⁴ Domstoladministrasjonens styreprotokoll 5. mars 2003 s. 2-3

gjelder dette sidegjøremål som kan medføre at dommeren leilighetsvis er inhabil eller at dommervirksomheten forsinkes.¹³⁵

Det finnes i tillegg noen bestemmelser om administrative oppgaver i domstolloven § 62, 2. ledd, § 86, 2. ledd, 2. punktum, § 89, siste punktum og § 90, 4. ledd. Og etter § 237, 1. og 2. ledd har domstolleder rett til å klage en dommer inn for Tilsynsutvalget. Vurderingen av om en klage skal sendes inn, og den eventuelle innsendingen, vil være en del av domstolleders administrative ansvar.

Til slutt vil domstolleders eventuelle disiplinærmyndighet omfattes av de administrative lederfunksjoner. Domstolleder har en viss adgang til å komme med tjenestelige tilrettevisninger ovenfor de ansatte. I hvilken utstrekning dette gjelder i forhold til dommere vil gjennomgås nedenfor i punkt 9.2.

¹³⁵ Bøhn (2010) note 366

9 Uavhengighet på to plan

Domstolenes uavhengighet gjelder ikke absolutt. Prinsippet står sterkere når det gjelder selve dommergjerningen enn ved domstollederens administrative funksjoner. Det er tillatt å administrere og organisere domstolene, noe som innebærer at det kan gis lover og regler for domstollederens utførelse av administrative lederoppgaver. Lederen selv har derimot ikke like stor adgang til å administrere dommerne ved den enkelte domstolen. Uavhengighetsprinsippet har altså ulik gjennomslagskraft på disse to planene, og står sterkere i forholdet dommer og domstolleder, enn for domstolleder og øvrige myndigheter.

9.1 Domstolleder i forhold til andre myndigheter

Domstolleders uavhengighet gjelder både for administrative lederoppgaver og dømmende oppgaver. I sin dømmende virksomhet skal domstollederen, som alle andre dommere, være uavhengig. Det er den enkelte sak som behandles og avgjøres ut i fra gjeldende rett. På dette området gjelder ingen særregler for domstollederen. Det er først og fremst i forbindelse med lederens administrative funksjoner at uavhengighetsprinsippet kan komme på spissen.

Som utgangspunkt gjelder uavhengighetsprinsippet også for domstollederens administrative funksjoner, men det må modifieres. De hensyn som gjør seg gjeldende for uavhengighet i forbindelse med dømmende oppgaver, har ikke like stor gjennomslagskraft når det kommer til generelle regler om domstolenes organisering og administrering.¹³⁶ Selv om domstolene er uavhengige, er de fortsatt en del av statsapparatet, og staten kan organisere og administrere sin virksomhet slik at den fungerer best mulig. Poenget her er at det må være snakk om generell administrering, inngripen i enkeltsaker er stikk i strid med uavhengighetsprinsippet og tillates ikke.

¹³⁶ Jakhelln (2002) s. 11

Administreringen kan skje gjennom lov eller generelle reglementer og retningslinjer, med andre ord både fra lovgivers og forvaltningens side.¹³⁷ Eksempelvis inneholder domstoloven bestemmelser om både Høyesterett, lagmannsrettenes og tingrettenes organisering. Se for eksempel § 19, 1. ledd, der det fastsettes at alle tingretter ”skal ha en sorenskriver som leder”. Videre bestemmes at det skal være ”så mange tingrettsdommere som til enhver tid er bestemt”, her er organiseringskompetansen delegert til forvaltningen. I tillegg kan de øvrige myndigheter utforme målsettinger som domstolleder skal følge opp. Stortinget har for eksempel fastsatt mål for saksbehandlingstid, og Domstoladministrasjonen har mulighet til å gi mål for domstolenes servicenivå, for eksempel angående åpningstid, telefontid og lignende.¹³⁸ Videre vil domstolenes budsjett innebære en indirekte styring. Domstollederen kan ikke bruke flere penger enn bevilget, og må forholde seg til de postene som er satt i budsjettet.

De øvrige myndigheter har altså adgang til å fastsette generelle bestemmelser rundt den ytre organisering av domstolene. Det kan være større betenkeligheter dersom forvaltningen ønsker å fastsette mer detaljpregede regler om administrering og organisering innen den enkelte domstol.¹³⁹ Dette vil ha sammenheng med spørsmålet om det er tillatt, i så fall i hvilken grad, å regulere domstollederens administrative oppgaver. For eksempel kan det være tillatt å fastsette krav til beramningstetthet og normalt oppstarttidspunkt for rettsmøter,¹⁴⁰ men problemer vil oppstå dersom man går for langt i å regulere arbeidet innad i domstolene. Reguleringen kan da komme på kollisjonskurs med uavhengighetsprinsippet, både i forholdet til domstolen som helhet og den enkelte dommer.¹⁴¹

¹³⁷ Jakhelln (2002) s. 12-13

¹³⁸ Kristiansen (2010)

¹³⁹ Jakhelln (2002) s. 13

¹⁴⁰ i.c.

¹⁴¹ *ibid.* s. 14

Ved siden av uavhengighetsprinsippet vil hensynet til domstolenes tillit stå sentralt ved vurderingen av hva slags regler som skal kunne fastsettes.¹⁴² Går forvaltningen for langt i å regulere den interne organisering og administrering vil dette kunne få negative utslag for tillitshensynet. Borgerne kan få inntrykk av at domstolene i virkeligheten er underlagt og styres av forvaltningen, slik at uavhengigheten ikke er reell.

9.2 Dommer i forhold til domstolleder

Skal rettssikkerheten ivaretas tilstrekkelig er det også nødvendig med uavhengighet innad i domstolen. Slik intern uavhengighet vil i hovedsak angå forholdet mellom domstollederen og de øvrige dommerne ved domstolen. I forhold til dommerfullmektigens uavhengighet kan det oppstå særlige spørsmål på grunn av domstolleders ansvar for oppfølging og veiledning.

At dommerne skal være uavhengige fra domstollederen er implisitt nedfelt i domstoloven § 21, 1. ledd, ved at lederen ikke skal treffe avgjørelser i de enkelte rettssaker.¹⁴³ Formuleringen medfører at lederen har myndighet til å treffe både administrative og juridiske avgjørelser, så lenge de ikke gjelder enkeltsaker direkte.

Men dommernes uavhengighet gjelder fullt ut. Som leder av virksomheten, har domstolleder en slags arbeidsgiverfunksjon overfor de ansatte. Dette innebærer en styringsrett, som omfatter en viss myndighet til å organisere og administrere dommernes arbeidsoppgaver. Men det er også flere ulikheter fra det vanlige arbeidsgiver – arbeidstakerforhold. Begrensningen ligger hovedsakelig i det at domstolleder ikke kan gripe inn i og fatte beslutninger om dommernes enkeltsaker, men heller ikke dette gjelder absolutt. Det er nettopp i krysningfeltet mellom styringsretten og forbudet mot inngripen i de konkrete rettssaker at dommernes uavhengighet i forhold til domstolleder kommer på spissen. Nedenfor redegjøres for noen områder som kan ligge i grenselandet mellom styringsrett og uavhengighet.

¹⁴² Jakhelln (2002) s. 14

¹⁴³ Karlsruud (2000) s. 2

9.2.1 Bruk av retningslinjer, maler og lignende

Domstolleder har kompetanse til å fastsette rutiner, retningslinjer og lignende som de ansatte må forholde seg til. Men i forhold til dommere vil uavhengighetshensynet sette grenser for hvilke regler som kan pålegges. Domstollederen kan ikke kreve at dommerne følger rutiner som gjelder utøvelsen av de dømmende oppgaver spesielt. Som eksempel kan det ikke bestemmes hvordan et rettsmøte skal gjennomføres, dette er det opp til dommeren i den enkelte sak å avgjøre, på bakgrunn av regler fastsatt i prosesslovene.¹⁴⁴ Lederen kan for øvrig utarbeide retningslinjer eller maler for domsskriving. Hvorvidt den enkelte dommer kan pålegges å ta i bruk slike maler, vil avhenge av hvor detaljerte de er. I utgangspunktet må det være opp til dommeren å vurdere hvordan en avgjørelse skal utformes, ut i fra hensyn som blant annet forståelighet, sammenheng og konsistens. Men er det tale om en mal kun for layout og oppsett, er dette mindre betenkelig i forhold til dommernes uavhengighet.¹⁴⁵ Når det gjelder rutiner som ikke griper inn i selve dommergjerningen, har domstolleder større frihet. Det kan for eksempel påpekes at en dommer har opptrådt i strid med disse, og gis beskjed om at de må følges. Men dersom dommeren ikke retter seg etter pålegget, har ikke domstollederen mange virkemidler å ta i bruk. Det eneste som da kan gjøres er å klage dommeren inn for Tilsynsutvalget.

9.2.2 Råd og veiledning

Utgangspunktet er at domstolleder ikke skal blande seg inn i enkeltsaker. Men hva hvis en av dommerne har behov for råd eller veiledning angående en konkret sak? For eksempel råd angående bevisbedømmelsen eller tolkningen av en spesiell lovbestemmelse. I de større domstolene vil det være mulighet til å rådføre seg med andre dommere, men i de små domstolene kan disse mulighetene være begrenset. Enkelte tingretter har bare domstollederen og én dommer eller dommerfullmektig. I slike tilfeller må domstollederen ha adgang til å gi råd, selv om det dreier seg om konkrete enkeltsaker. Men, det er viktig å presisere at det må dreie seg om rådføring. Domstolleder må være forsiktig når det kommer til formuleringer og språkbruk. Rådene skal virke veiledende. De må ikke framstå for autoritære, noe som kan medføre at

¹⁴⁴ LOK-rapporten s. 36

¹⁴⁵ Karlsrud (2000) s. 13

dommeren føler press for å følge dem.¹⁴⁶ Dersom domstolleder forholder seg til disse forholdsreglene, vil det kunne gis råd og veiledning om enkeltsaker uten at det behøver å komme i konflikt med dommerens uavhengighet.

Domstollederen må også kunne ta opp dårlige dommerholdninger overfor personalet for øvrig, eller overfor rettens brukere.¹⁴⁷ Dersom det kommer inn klager på en dommers opptreden, må lederen diskutere dette med vedkommende. Ettersom domstollederen har ansvar for arbeidsmiljøet, samt brukertilgjengelighet og tilrettelegging, følger naturlig et ansvar for å ta opp klager og kritikk, og hindre konflikter som har rot i dommeratferd. At domstolleder i slike tilfeller skal kunne gi råd og veilede, for eksempel om god dommerskikk, er ikke særlig problematisk i forhold til uavhengighetsprinsippet. Det vil først og fremst være tale om mer generelle råd, selv om de kan ha sin bakgrunn i dommerens opptreden i konkrete saker. Problemer kan oppstå i de tilfeller dommeren ikke tar til seg rådene. På grunn av uavhengigheten har domstollederen ikke adgang til å gi advarsler eller lignende. Det eneste domstolleder kan foreta seg er å klage vedkommende dommer inn for Tilsynsutvalget.

I forhold til dommerfullmektiger har domstolleder en noe større adgang til å komme med råd og gi veiledning. Dette er ikke bare en adgang, etter rundskrivet om ”administrative bestemmelser om dommerfullmektigens ansettelsesforhold” har domstolleder også en plikt til å drive særlig oppfølging overfor fullmektiger,¹⁴⁸ men det er heller ikke her adgang til å komme med noen form for instruksjoner. Det er dommerfullmektigen selv som skal avgjøre sakene, se for eksempel Tilsynsutvalgets sak 18/08 s. 4:

”Utvalget er enig med A i at domstollederen har et spesielt ansvar for å veilede domstolens dommerfullmektiger. Dette ansvaret tilsier imidlertid ikke at domstollederen bør følge saksbehandlingsskrittene i den enkelte sak, og blande seg inn i dommerfullmektigens behandling av saken.”

¹⁴⁶ Karlsruh (2000) s. 13

¹⁴⁷ NOU 1999:19 s. 425

¹⁴⁸ Justis- og politidepartementet (G-46/1999) punkt 4-1

Det er ingen skarp grense mellom råd og veiledning på den ene siden, og det som på den andre siden kan kalles korrigerende arbeidsledelse. I overgangen fra råd til pålegg vil det ofte være uttrykksmåten som blir avgjørende for hvordan det oppfattes. At denne grensen er uklar, har likevel ingen stor betydning. Det er heller grensen mellom korrigerende arbeidsledelse og disiplinærmyndighet som er interessant.

9.2.3 Korrigerende arbeidsledelse og disiplinærtiltak

Korrigerende arbeidsledelse og disiplinærtiltak kan lett gli over i hverandre. På den ene siden er situasjoner der domstollederen for eksempel gjør en dommer oppmerksom på at han har overtrådt visse retningslinjer, dette faller inn under korrigerende ledelse. På den andre siden er eksempelvis tilfeller der det ilegges sanksjoner fordi det er handlet i strid med retningslinjer, reglementer eller lover. Begge tilfeller vil innebære momenter av kritikk mot dommerens arbeid eller oppførsel, og kan dermed komme i konflikt med uavhengighetsprinsippet.

Først må det slås fast at dommere ikke kan ilegges ordenstraff etter de alminnelige regler i tjenestemannsloven, se lovens § 14. Det domstolleder vil ha adgang til er å komme med tjenestelige tilrettevisninger, som veiledning og uformelle påpekninger eller pålegg. I tillegg er det åpnet for at lederen i visse tilfeller kan ta dommeren av den enkelte sak.

Det er få lovbestemmelser om domstolleders adgang til å komme med påpekninger, pålegg og eventuelle sanksjoner overfor dommerne. Men, tvisteloven § 11-7 kan ses som et utslag av disiplinærmyndigheten. I medhold av denne bestemmelsen kan en dommer gis pålegg for manglende eller sen saksstyring, domstollederen kan også overføre saken til en annen dommer dersom det er nødvendig for sakens videre behandling. Tvisteloven gjelder bare sivile saker, og det kan spørres om ikke en liknende regel gjelder for behandlingen av straffesaker. Regelen i tvisteloven ble innført for å oppfylle kravene om effektiv prøvingsrett etter EMK artikkel 13,¹⁴⁹ disse kravene gjelder også ved behandling av straffesaker. I straffeprosessloven finnes ikke like klare

¹⁴⁹ Mageli (2008) note 596

regler om saksstyring som i tvisteloven, men det er flere bestemmelser som pålegger retten plikt til å veilede og sørge for effektiv saksbehandling, eksempelvis § 278, 2. ledd. I straffesaker har staten i tillegg et spesielt ansvar for at det oppnås et riktig resultat, dette tilsier at en sak bør kunne omfordeles dersom dommeren ikke sørger for en forsvarlig saksbehandling. Tvisteloven § 11-7 må anses som et utslag av en generell regel som utenfor tvistelovens område gjelder på ulovfestet grunnlag. Også i straffesaker må domstollederen kunne pålegge at manglende eller sen saksstyring rettes, eventuelt overføre saken dersom dommeren ikke sørger for en forsvarlig behandling. Slikt pålegg, og i alle fall overføring av saken, vil innebære kritikk av dommerens saksbehandling. Likevel vil overføringen skje ut i fra hensynet til sakens videre behandling og kan ikke være ment som straff eller sanksjon overfor den dommeren som har forsømt plikten til aktiv saksstyring. Men for den aktuelle dommeren kan det lett føles som en form for sanksjon dersom saken tas i fra han og omfordeles til en annen dommer.

Domstolloven § 237, 1. og 2. ledd gir domstolleder rett til å klage en dommer inn for Tilsynsutvalget. Før opprettelsen av Tilsynsutvalget var det Justisdepartementet som hadde kompetanse til å vedta advarsler og kritikk overfor dommere. Under denne ordningen var det antatt domstolleder hadde både rett og plikt til å innrapportere graverende forhold.¹⁵⁰ Slik plikt må gjelde også under dagens ordning, selv om dette ikke er kommet til direkte uttrykk i domstolloven. Plikten kan sies å følge både av domstollederens rolle som øverste leder, og den kan ses som et utslag av plikten til å påse aktiv saksstyring. Klagemuligheten er riktignok ikke noen form for disiplinærmyndighet, men bestemmelsen åpner for at lederen kritiserer dommere gjennom å varsle utvalget. Er Tilsynsutvalget enig i at dommeren har opptrådt uforsvarlig, kan det vedtas kritikk eller advarsel. Advarsel er det mest kvalifiserte tiltak og vil senere kunne få betydning dersom det blir spørsmål om å ilegge dommeren straff etter straffeloven § 324.¹⁵¹

¹⁵⁰ NOU 1999:19 s. 426

¹⁵¹ Bøhn (2008) note 828

Dommerfullmektigstillingen har noen særtrekk som medfører at domstollederens adgang til å drive korrigerende arbeidsledelse er noe utvidet. For det første er det domstollederen som ansetter fullmektigene.¹⁵² For det annet kan dommerfullmektigen ”på dommerens vegne utføre hans forretninger”, jf. domstolloven § 23, 2. ledd. Ansvar for at fullmektigen utfører disse oppgavene på en forsvarlig måte, påhviler dermed domstolleder.¹⁵³ Ut i fra disse forholdene må lederen ha en videre adgang til å komme med påpekninger og pålegg overfor fullmektigene. For eksempel må det være større adgang til å frata en dommerfullmektig en sak som er mer komplisert en først antatt.¹⁵⁴ Men uavhengigheten setter grenser også i forhold til dommerfullmektigene, også her er det Tilsynsutvalget som formelt har ansvar for å beslutte eventuelle disiplinærtiltak, jf. domstolloven § 236, jf. § 52.

Man kan neppe si at domstolleder innehar noen disiplinærmyndighet som sådan, men det er likevel en viss adgang til å ta i bruk tjenestelige tilrettevisninger og andre virkemidler. Blant annet er påpekninger, pålegg og kritikk nevnt, i tillegg til muligheten til å klage dommere inn for Tilsynsutvalget. Selv om disse ikke er ment som straff, er det uansett sterke virkemidler som for den enkelte dommer lett kan føles som en sanksjon.

¹⁵² Se punkt 4.4.

¹⁵³ NOU 1999:19 s. 428

¹⁵⁴ i.c.

10 Domstolleders embetsvern

Dommere er uavsettelige embetsmenn og kan kun avskjediges ved dom. Dette har bakgrunn i hensynet til dommernes og domstolens uavhengighet. Det kan spørres om uavsetteligheten gjelder kun for den dømmende delen av domstolleders oppgaver, eller er hele lederrollen omfattet av vernet? Spørsmålet er nærmere bestemt om domstollederen kan fratras lederfunksjonen. Dette kan igjen deles i to; kan domstolleder fratras lederansvaret, men likevel fortsette i dommerstillingen? Og; må fratakelsen av lederfunksjonen skje ved dom, eller er det tilstrekkelig med administrativ avskjed?

Ved vurderingen forutsettes at domstollederen er en godt kvalifisert dommer, men har vist seg å ikke fungere i lederrollen. Videre, at det foreligger saklige avskjedsgrunner i forbindelse med utøvelsen av lederfunksjonen.

Grunnloven inneholder ingen bestemmelser som retter seg spesifikt mot domstolledere, de som er vernet gjennom lovens bestemmelser er dommerne. For å finne svar på om dette også omfatter selve lederrollen, må man se utenfor Grunnloven.

Lovgrunnlaget for utnevning av domstolledere finnes i domstolloven §§ 10, 1. ledd og 19, 1. ledd. Bestemmelsene innebærer krav om at domstollederen også skal være dommer.¹⁵⁵ For øvrig synes flere av domstollovens bestemmelser å forutsette at lederfunksjonen og dommerrollen inngår som integrerte og varige deler av domstollederstillingen, slik at hele stillingen ses samlet og anses som et uavsettlig embete.¹⁵⁶ Dette kommer også fram ved utnevningen av domstollederne, som skjer etter samme prosedyrer som for dommere,¹⁵⁷ det vil si utnevning av Kongen i statsråd etter

¹⁵⁵ LOK-rapporten s. 43

¹⁵⁶ Jakhelln (2002) s. 17

¹⁵⁷ LOK-rapporten s. 43

innstilling fra Innstillingsrådet. Selv om vedkommende ikke er dommer fra før, foretas ingen særskilt utnevning for selve dommerstillingen. Når vedkommende tilsettes som domstolleder, innebærer dette automatisk også utnevning til dommerembetet.¹⁵⁸ Med andre ord skilles det ikke mellom dommer- og lederfunksjonene.

Domstollederens funksjoner kan deles i dømmende og administrative oppgaver. Likevel kan ikke selve lederstillingen splittes på samme måte, fordi lederdelen og dommerdelen inngår som integrerte deler av stillingen. Dette har den konsekvens at domstollederen ikke kan fratras lederfunksjonene gjennom et administrativt vedtak fra statens side. Når en dommer bare kan avskjediges ved dom, gjelder dette også for lederdelen av domstollederstillingen. Skal domstolleder avskjediges, må det skje gjennom dom. Dette medfører videre at domstollederen ikke kan fratras lederansvaret, og likevel automatisk fortsette som dommer under ny leder. Er vedkommende først avsatt ved dom, innebærer det også avskjed fra dommergjerningen. Skal vedkommende fortsette som dommer kreves ny utnevning av Kongen i statsråd.

Dagens vern av lederrollen ivaretar i høy grad hensynet til domstolleders uavhengighet. Men, strekker uavhengigheten seg lengre enn nødvendig? Avskjed fra lederstillingen må skje ved dom, og det skal mye til før dette blir aktuelt. Det er enkelte klare ulemper ved dagens ordning. For det første er det svært vanskelig for staten å avsette en domstolleder som av ulike grunner ikke fungerer som leder. For det annet kan ikke domstollederen selv si fra seg lederfunksjonene, men likevel automatisk fortsette som alminnelig dommer under ny domstolleder.

¹⁵⁸ LOK-rapporten s. 43

11 Nødvendig med sterkt vern av lederrollen?

Uavhengighetsprinsippet ligger bak domstolledernes stilling som uavsettelige embetsmenn. Når det gjelder dømmende oppgavene praktiseres prinsippet strengt, det skal ikke gjøres inngrep i dommervirksomheten. Spørsmålet er om hensynet stiller like sterkt når det gjelder lederfunksjonen, eller er det andre momenter som tilsier at lederrollen ikke behøver et like sterkt stillingsvern?

Hensynet til staten er viktig. Som andre arbeidsgivere bør staten ha anledning til å utvikle og fornye sin virksomhet. Dette kan være vanskelig i forhold til domstolene der lederne innehar sine stillinger for resten av embetstiden. Også staten bør kunne omorganisere sin virksomhet og ha muligheter til å avsette ledere som ikke fungerer. Forutsetningen må være at lederne avsettes på saklig grunnlag. Det er for eksempel ikke tilstrekkelig alene at staten har funnet en bedre kvalifisert leder til å overta.

Tid og kontinuitet er nødvendig for å kunne utvikle godt lederskap. Lederen behøver tid for å bli kjent med ansatte og få deres tillit, også for å kunne evaluere rutiner og eventuelt fastsette nye. Hensynet tilsier derfor at det ikke bør være for enkelt å avsette domstollederen, men at det gis tid til utvikling av lederegenskapene.

Dernest vil hensynet til domstolens ansatte spille inn. Det sterke embetsvernet gjør det svært vanskelig å avsette lederen som ikke ivaretar lederoppgavene på en forsvarlig måte. Uansett hva svikten går ut på, kan det lett ramme de øvrige ansatte. Situasjonen blir da at de ansatte må fortsette å jobbe under en leder som ikke fungerer, dette kan naturligvis lede til misnøye, frustrasjon og dårlig arbeidsmiljø. Vi trenger ikke gå lenger enn ett år tilbake i tid for å finne eksempel på dette fra Borgarting lagmannsrett. Her hadde det oppstått konflikt mellom funksjonærene og direktøren ved domstolen. De tillitsvalgte varslet Domstoladministrasjonen som så ga førstelagmannen ansvaret for å

finne løsning på konflikten.¹⁵⁹ Selv om førstelagmannen nok kunne være en god leder ellers, sviktet vedkommende i dette tilfellet, og konflikten eskalerte.¹⁶⁰ Det endte til slutt med at førstelagmannen trakk seg i januar 2010, og i mars fulgte direktøren etter.¹⁶¹

Når det gjelder hensynet til domstolens tillit, kan dette slå begge veier. Dersom en dårlig leder blir sittende, kan det svekke borgernes tillit til domstolen. Dette forutsetter at samfunnet får kjennskap til ledersvikten. Det er rimelig å anta at både domstolen og Domstoladministrasjonen kan ha et ønske om å holde slike opplysninger borte fra allmennheten, uten at dette nødvendigvis er betenkelig. En konflikt kan fort eskalere hvis for eksempel media blander seg inn, det kan derfor være lettere å løse situasjonen før for mange får kjennskap til den. Men blir konflikten stor nok, vil nok media uansett bli oppmerksomme på den, her kan situasjonen i Borgarting igjen være til illustrasjon.

Borgerne kan også få innblikk i domstollederens svikt gjennom Tilsynsutvalgets vedtak, da disse følger alminnelige regler for offentlighet, jf. domstoloven § 238, 1. ledd. Som eksempel kan det vises til sak nr. 28/04, 38/04 og 103/04. I alle tilfellene var samme domstolleder klaget inn grunnet sen saksbehandling og unnlattelse av å svare på henvendelser. Den første og den siste klagen hadde også bakgrunn i domstollederens unnlatte behandling av én og samme barnevernssak. Tross kritikk i de to første sakene, hadde lederen fortsatt ikke endret praksis eller påskyndet saksbehandlingen. Tilsynsutvalget uttalte i den siste saken at det var ”påfallende og uforståelig” at domstollederen fortsatt ikke forsto at unnlattelsene var uakseptable og alvorlige. Det var tale om ”forsettelig forsømmelse av graverende innhold” og det var nødvendig å gi domstollederen advarsel. Det er ikke vanskelig å forestille seg at de som leser disse sakene kan miste noe av tilliten til rettssystemet og spørre hvorfor denne lederen får fortsette i stillingen.

¹⁵⁹ Nygaard (2009)

¹⁶⁰ Sjødal (2010)

¹⁶¹ Rodum (2010)

På den andre side kan hyppige utskiftninger også forårsake mistillit til domstolssystemet. For det første kan det svekke tilliten til den dommeren som tidligere var domstolleder, forutsatt at denne fikk mulighet til å fortsette i ordinær dommerstilling. Men selv om vedkommende ikke fungerer som leder, behøver det ikke være noe i veien med dommeregenskapene. For det annet vil for mange utskiftninger kunne svekke tilliten til rettssystemet generelt. Dersom mange domstolledere avsettes, kan det reises spørsmål om det virkelig er lederne som svikter, eller er det systemet for øvrig? Er det inkompetente organer som avgjør hvem som skal bli ledere? Videre vil hyppige avskjedigelser kunne framstå som negativt i media, og påvirke samfunnets syn på domstolssystemet generelt.

Hensynet til domstollederen er også et moment av betydning. Det er naturlig å feile innimellom, og det må gis rom og muligheter for forbedring. Dette tilsier at lederen ikke bør avsettes så snart en konflikt oppstår. Det kan også hende svikten ikke er så grov, slik at andre tiltak enn avskjedigelse bør iverksettes først. Hensynet til domstollederen må avveies mot handlingens grovhet og hensynet til staten og de øvrige ansatte. Men på den andre siden er det klart at dette ikke kan strekkes i det uendelige. Har det vist seg at lederen ikke kan eller vil ivareta sine administrative oppgaver, må de øvrige hensyn veie tyngst.

Hensynet til domstollederne trekker også i motsatt retning. Etter dagens regler kan ikke domstollederen si opp lederansvaret, men likevel fortsette i dommerdelen av stillingen. Hva med lederne som etter hvert selv finner ut at de ikke fungerer i lederrollen, og ønsker å gå tilbake til ordinær dommerstilling? Den eneste muligheten disse har er å søke på et vanlig dommerembete og på denne måten si fra seg lederansvaret. Problemet er at vedkommende på ny må gjennom innstillingsprosessen, og det kan hende en annen blir utnevnt. Dette tilsier at det bør åpnes for oppsplitting av lederrollen, slik at den enkelte selv kan si fra seg lederansvaret og likevel fortsette som ordinær dommer.

Etter dette er det flere hensyn som tilsier at lederrollen ikke nødvendigvis bør ha like strekt vern som dommerrollen. Det som i trekker i motsatt retning er hovedsakelig uavhengighetsprinsippet. Skal det innføres svakere stillingsvern for lederfunksjonen må det finnes en løsning som på den ene siden gir større muligheter for å bli kvitt

domstolledere som ikke fungerer, men som på den andre siden ikke er betenkelig i forhold til uafhængigheden.

12 Alternativer til dagens vern

I dag kan domstolleder ikke fratras lederfunksjonene, med mindre det skjer gjennom avskjed ved dom. Skal dette forandres er det nødvendig med lovendring. Grunnloven hindrer ikke at reglene om domstollederne endres, så lenge vernet av selve dommerrollen består. Spørsmålet er hvilke alternativer som finnes til dagens ordning, samt hvilke fordeler og ulemper disse ordningene har.

Alle alternativene innebærer at domstollederstillingen ikke lenger ses som et integrert hele, men at dommerrollen og lederrollen skilles fra hverandre. En oppsplitting innebærer at den som utnevnes til leder må være en som allerede arbeider ved den aktuelle domstolen, med mindre det opprettes 100 % lederstillinger, eller eventuelt dersom det er et ledig dommerembete ved domstolen, eventuelt saksbehandlerstilling.

Ordningene kan innføres for domstolledere som utnevnes i fremtiden. I forhold til allerede utnevnte ledere stenger tilbakevirkningsforbudet i Grunnloven § 97 for slike endringer.

12.1 Avsettelig lederstilling

Verken staten eller den enkelte domstollederen har i dag mulighet til å si opp kun lederdelen av domstollederstillingen. Dersom stillingen splittes, kan lederdelen gjøres til en stilling med svakere vern. Under en slik ordning vil domstollederen i egenskap av dommer fortsatt være en uavsettlig embetsmann. Men viser det seg at vedkommende ikke fungerer som leder, kan lederstillingen sies opp og vedkommende kan fortsette som ordinær dommer.

Skal dette innføres, må det vurderes hvilket vern lederrollen skal ha. Skal den være et avsettlig embete, eller skal rollen følge reglene som gjelder alminnelige tjenestemenn?

Dette leder til en diskusjon om det er nødvendig og ønskelig at lederrollen har særlig vern, eller om det er tilstrekkelig med samme vern som gjelder for de øvrige statstjenestemenn.¹⁶² Utgangspunktet for vurderingen må være Grunnlovens forutsetning om at viktige statsstillinger skal ha embetsstatus.

Gjøres lederrollen til en avsettelig embetsstilling, ivaretas Grunnlovens utgangspunkt. Lederdelen har fortsatt embetsstatus, forskjellen vil i hovedsak ligge i adgangen til administrativ avskjed.

Dersom lederrollen gjøres til en tjenestemannsstilling, er det som hovedregel ikke nødvendig med utnevning av Kongen i statsråd. Tilsettingsmyndigheten tilligger de ulike fagdepartementene, som også kan delegerer myndigheten videre.¹⁶³ Unntak følger av Grunnloven § 28 som bestemmer at viktige stillinger må behandles i statsråd. Videre kan tjenestemenn sies opp, jf. tjenestemannsloven §§ 7 flg., det er med andre ord ikke nødvendig med avskjed. Likevel følger et betydelig vern også av disse bestemmelsene, slik at forskjellen mellom avsettelige embetsmenn og tjenestemenn i praksis ikke er særlig stor her.¹⁶⁴

Hensynet til staten, men også til de øvrige ansatte i domstolen, tilsier at det ikke skal være for vanskelig å avsette lederen som ikke fungerer. På den andre siden vil en for vid adgang være betenkelig i forhold til uavhengighetsprinsippet. Men, prinsippet står ikke like sterkt når det gjelder den administrative delen av domstollederstillingen.

Går vi tilbake til utgangspunktet om at viktige statsstillinger skal ha embetsstatus, synes dette å stenge for en ordning der lederrollen er en tjenestemannsstilling.¹⁶⁵ Men Grunnloven hindrer ikke for omgjøring til avsettelig embete. Hvorvidt dette er hensiktsmessig avhenger likevel av hvilke andre endringer som gjøres i stillingen. Er det eneste som foretas en omgjøring til avsettelig embetsstilling, vil det i realiteten ikke

¹⁶² Se punkt 11

¹⁶³ Forskrift om ikrafttredelse av tjenestemannsloven

¹⁶⁴ Jakhelln (1989)

¹⁶⁵ Slik også LOK-rapporten s. 45

medføre særlige endringer i forholdet mellom domstollederen og staten, adgangen til avskjed vil ikke forenkles i særlig grad.

12.2 Administrativ domstollederstilling

Domstolloven innebærer krav om at domstollederen skal være en dommer. Spørsmålet er om dette kravet er nødvendig dersom lederstillingen splittes opp. Hvis domstolens øverste leder ikke har dømmende oppgaver, kan det da tilsettes en person som ikke er dommer, til og med en som ikke har juridisk utdanning?

I utgangspunktet er det ikke noe i veien for en slik løsning. En person uten juridisk bakgrunn kan bli en like god leder som en person med slik utdanning. Spørsmålet blir om domstollederens administrative oppgaver gjør det nødvendig med juridisk innsikt.

En del av lederoppgavene er fastsatt i lov, andre anses som naturlige følger av lederrollen.¹⁶⁶ Se for eksempel domstolloven § 21, 1. ledd, som bruker uttrykket ”avgjørelser og andre forføyninger”. Dette favner vidt og tilser at domstolleder ikke bare skal ta rent administrative beslutninger, også juridiske avgjørelser inngår i myndighetsutøvelsen. Bare ut i fra denne bestemmelsen kan det sies at domstollederen bør ha juridisk innsikt. I tillegg kan det vises til en rekke andre bestemmelser som forutsetter at avgjørelser tas ut i fra juridiske vurderinger, eksempelvis tvisteloven §§ 9-12, 4. ledd og 11-7, 1. og 2. ledd og straffeprosessloven § 276, 2. ledd.

Men dette er ikke en situasjon som er spesiell for domstolenes ledere. Også innen andre virksomheter kreves at lederne har kjennskap til retten, i det minste de regler som gjelder innen deres fagfelt. Som eksempel bør det kunne forventes at arbeidsgivere har kjennskap til regler om ansettelse og oppsigelse av arbeidstakere, eventuelt at de har ansatt noen til å sørge for at reglene overholdes. Ønsker arbeidsgiveren å si opp en ansatt, må det vurderes hvorvidt oppsigelsesvilkårene er oppfylt, og dette vil være en juridisk vurdering. Om dette gjøres i praksis, kan det selvsagt stilles spørsmål ved. Den fornuftige arbeidsgiver sørger vel for å innhente råd fra noen som innehar juridiske

¹⁶⁶ Se punkt 4.1 og 8.2

kvalifikasjoner. I utgangspunktet kunne det samme være tilfellet for en domstolleder. Før en juridisk avgjørelse tas, kunne det rådføres med dommerne, eventuelt med jurister tilsatt i andre organer. Men det er her en vesentlig forskjell fra andre arbeidsplasser; domstolene skal være uavhengige. Uavhengighetsprinsippet tilsier at domstollederen ikke bør basere juridiske beslutninger kun på råd fra andre, men at avgjørelsene tas ut i fra lederens selvstendige vurdering. Også tillitshensynet trekker i denne retningen. Dersom lederen ikke har juridisk kompetanse vil det kunne svekke tilliten til domstolssystemet generelt, i tillegg til lederens legitimitet og autoritet internt overfor dommere og øvrige ansatte. Det er likevel anledning til å innhente veiledning, men lederen må kunne vurdere rådene og hvorvidt de er holdbare ut i fra gjeldende rett.

Dette betyr at dersom det skal ansettes ledere uten juridisk kompetanse, er det nødvendig at lederoppgavene endres. Men hvem skal fatte de juridiske avgjørelsene som i dag ligger under domstolleders myndighet? Skal det være en av dommerne? Eller alle? Ett annet organ?

Videre er det forhold at størrelsen på domstolene varierer veldig en klar ulempe for ordningen. I små domstoler vil det ikke være tilstrekkelig lederarbeid til å fylle en heltidsstilling. Lederne vil dermed måtte ansettes i deltidstillinger, og dette vil sannsynligvis påvirke rekrutteringen negativt. Løsningen kan være å kombinere lederrollen med ordinære saksbehandlingsoppgaver, slik at det til sammen utgjør hel stilling.

12.3 Åremålstilsetting

Både Grunnloven og tjenestemannsloven åpner for at embetsmenn kan tilsettes på åremål, dette gjelder også uavsettelige embetsmenn, se Grunnloven § 22, 3. ledd, 2. punktum og tjenestemannsloven § 3, nr. 3, 1. punktum. Men, Grunnloven stenger for ansettelse av dommere på åremål. Dette gjelder likevel kun selve dommerrollen. Opprettes et skille mellom domstollederens lederfunksjon og dommergjerning, hindrer Grunnloven ikke at lederstillingen tilsettes på åremål.¹⁶⁷ Dommeren vil da normalt

¹⁶⁷ Slik også Jakhelln (2002) s. 16

inneha selve dommerembetet til vedkommende selv søker avskjed eller inntil oppnådd aldersgrense. Rollen som domstolens leder vil vedkommende ha i et bestemt antall år. Når denne tiden er over kan det være aktuelt med tilsetting i ny periode, eller vedkommende kan tre tilbake til ordinær dommervirksomhet.

Fordelene ved en slik løsning er for det første at staten kan velge om domstollederen skal fortsette i ny åremålsperiode etter at den første perioden er over, eller om en annen skal tilsettes. Det åpner med andre ord større muligheter for staten til å organisere sin virksomhet slik at den fungerer på best mulig måte.

Åremålsordningen kan også være til fordel for de enkelte domstollederne, for eksempel de som på ulike grunnlag ikke lenger ønsker å være ledere. Etter åremålsperiodens utløp kan domstollederen uten videre tre tilbake til den ordinære dommerrollen.

En av betenkelighetene med løsningen er at det kan svekke domstolenes uavhengighet. Åremålstilsetting medfører at staten stadig vil evaluere fungerende domstolledere og eventuelle nye kandidater. Når det nærmer seg slutten på åremålsperioden, må det vurderes om sittende leder skal fortsette, eller om en annen skal ansettes. Dette åpner for flere anledninger til å ta utenforliggende hensyn ved tilsetting av domstolledere. Ved vurderingen av sittende leder, kan det være fristende å se på dommervirksomheten og la dette få innvirkning på beslutningen om vedkommende skal tilsettes på ny. Derfor kan åremål være problematisk i forhold til uavhengighetsprinsippet. Det er ikke nødvendigvis slik at staten vil ta utenforliggende hensyn, men risikoen for at det kan skje er større ved slik åremålsordning, enn for det som følger av dagens regler.

I tillegg vil tilsetting på åremål øke statens arbeidsbyrde. Hvor mye merarbeid som kreves avhenger av lengden på den eventuelle åremålsperioden. Uansett vil det medføre enn jevnlig evaluering av lederne og vurdering av nye søkere. Men ulempen kan reduseres hvis det ikke er staten som skal velge lederen.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Se punkt 12.4 og 12.5

Videre vil tid og kontinuitet være viktige momenter her. Disse elementene er viktige for utviklingen av godt lederskap, noe som kan tilsi at åremål ikke er en god løsning. I alle fall må åremålsperioden ikke være for korte, slik at den som tilsettes får tid til å sette seg inn i lederrollen og gis rom til å utvikle lederegenskapene.

Det er blitt hevdet at åremålstilsetting kan gjøre domstollederstillingen mindre attraktiv, noe som vil skape problemer ettersom det allerede er få søkere til disse stillingene.¹⁶⁹ De lederkriterier som ble utarbeidet av LOK-prosjektet, retter seg mot personer som har helt spesiell interesse for lederskap.¹⁷⁰ Ansettelse på åremål vil kunne være mindre interessant for disse, uansett om det er mulighet til å bli tilsatt i flere perioder eller ikke. Men, det er slett ikke sikkert at åremålsløsningen medfører noen nedgang i antall søkere. Fordi på den andre siden, vil ordningen kunne åpne for at flere tør prøve seg i lederrollen. De som er usikre på sine lederegenskaper, eller ikke helt vet hva lederrollen innebærer eller hvor mye tid den krever, vil kunne ha mulighet til å forsøke seg som ledere i en periode, for å så tre tilbake til den ordinære dommerrollen dersom de ønsker det. Kanskje vil åremålstilsetting åpne for bredere rekruttering til lederstillingene.

Det kan også spørres om den sittende domstolleder skal ha noen form for fortrinnsrett til ny tilsetting, eller om vedkommende skal stille likt med nye søkere. Eventuelt om det i det hele tatt skal være adgang til tilsetting i flere perioder. En fortrinnsrett vil kunne bidra til at statens arbeidsbyrde reduseres. Spørsmålet er hvor sterk en eventuell fortrinnsrett skal være. Åpnes for en løsning der domstolleder skal få fortsette etter eget ønske, hjelper ikke dette hensynet til staten skal kunne organisere sin virksomhet best mulig. Ordningen vil heller ikke gjøre noen forskjell i forhold til hensynet til de ansatte ved domstolen. Slik fortrinnsrett vil bare være til fordel for den enkelte lederen, vedkommende kan velge å fortsette eller i stedet tre tilbake til alminnelig dommervirksomhet.

Velges løsningen der domstollederen stiller likt med eventuelle nye kandidater, ivaretar dette både hensynet til staten og de ansatte. I forhold til lederen selv, vil vedkommende

¹⁶⁹ Innstillingsrådet (2007) s. 14

¹⁷⁰ LOK-rapporten s. 48

kunne velge å søke på stillingen, men det gis ingen garanti for utnevning i ny periode. Ulempen med en slik ordning er mye arbeid med søknader, vurderinger og tilsetting.

Til sist gjenstår ordningen der lederen ikke kan sitte i mer enn én åremålsperiode. Den klare fordel vil være i forhold til uavhengighetsprinsippet. Sittende leder vil ikke komme i konflikt mellom å ta uavhengige avgjørelser og for eksempel fatte beslutninger i favør staten, i håp om å bli tilsatt i ny periode. Likevel finnes betraktelige ulemper. For det første stenger det for muligheten til på ny å tilsette den som har vist seg å være en utmerket leder. Dernest vil det etter hvert bli problematisk å få tak i ledere. Ikke bare fordi åremålstilsetting muligens kan være mindre attraktivt, men også fordi det er begrenset hvor mange dommere som finnes i landet. Er åremålsperiodene korte, vil domstollederne fort ”brukes opp”. Til slutt har man vært gjennom alle de som ønsker å være ledere, uten muligheter for å tilsette noen av disse på nytt.

Tilsetting av domstolledere på åremål kan synes som et mulig alternativ til dagens ordning. Men før det konkluderes med dette, må de reglene som gjelder for åremålsansettelse av embetsmenn gjennomgås. Etter Grunnloven § 22, 3. ledd, 2. punktum kan både avsettelige og uavsettelige embetsmenn tilsettes på åremål, men adgangen praktiseres restriktivt.¹⁷¹ Med hjemmel i tjenestemannsloven § 3, nr. 3, 1. punktum er det i forskrift¹⁷² fastsatt nærmere regler for åremålstilsetting. I forskriftens § 3, nr. 1, beskrives de tilfeller en leder kan åremålstilsettes, eksempelvis hvis lederoppgavene stiller særlige krav til evner og muligheter for faglig nyorientering. Ut i fra sammenhengen videre i paragrafen gjelder vilkårene i nr. 1 kun for ledere i tjenestemannsstillinger, se § 3, nr. 2, 1. punktum. Men på bakgrunn av uavhengighetshensyn må det antas at det i alle fall vil gjelde tilsvarende krav for åremålstilsetting av embetsmenn. Og det er da det oppstår problemer. Åremål skal etter § 3, nr. 1, 2. punktum ikke benyttes når det ”er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling”. For domstolledere vil dette være tilfellet. Uavhengighet er et av grunnprinsippene for domstolenes virksomhet. Lederen skal sikre og verne om egen uavhengighet, i tillegg uavhengigheten til de øvrige dommerne og domstolen som

¹⁷¹ LOK-rapporten s. 47

¹⁷² Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m.

helhet. Skal åremålstilsetting tas i bruk må det derfor foretas en lovendring som åpner for tilsetting på åremål også i de tilfeller lederen skal ha en uavhengig stilling, eller det inntas et unntak som sier uttrykkelig at domstollederen kan åremålstilsettes.

12.4 Lederansvar på rundgang

En ordning der lederansvaret går på rundgang blant dommerne vil være en form for åremålstilsetting. Grunnloven stenger ikke for slik løsning.¹⁷³ Forskjellen fra den allerede skisserte åremålsordningen, er at staten her ikke vil ha noen mulighet til å bestemme hvem som skal tilsettes.

Det første problemet som oppstår ved en slik ordning, er i forhold til de minste domstolene der det ikke vil være mange dommere til å påta seg lederoppgavene. Er det kun én dommer, må vedkommende ta lederansvaret hver runde. En løsning på dette kan være en form for ledersammenslåing. Slås to eller flere av de minste domstolene sammen når det kommer til lederfunksjonene, vil det være flere dommere som kan ta lederansvaret etter hvert. Slik sammenslåing vil kunne skape problemer på andre områder, men evalueringen av strukturendringene kan bidra til å minske startvanskene. I tillegg har ledersammenslåing vært prøvd ut i Sverige,¹⁷⁴ og erfaringer derfra vil være nyttige.

Det neste spørsmålet er hvorvidt dommerne skal kunne velge å påta seg lederansvaret, eller om ansvaret skal kunne pålegges den enkelte dommeren, slik at lederfunksjonene gjøres til en del av embetspliktene.

Fordelene ved løsningen med lederansvar på omgang er at det ikke er nødvendig med noen søkeprosess, det vil dermed minske statens arbeidsbyrde. Det fastsettes prinsipper for hvem som skal pålegges ansvaret først, og hvem som står for tur deretter, for eksempel ut i fra erfaring eller alder. Velges ordningen med at alle pålegges lederfunksjonene etter tur, fortsetter man bare nedover rekken. Foretrekkes den løsning

¹⁷³ Slik også Jakhelln (2002) s. 16

¹⁷⁴ SOU 2000:99 s. 221-222

at dommerne kan velge å påta seg ansvaret, må det fastsettes regler for hvordan man skal annonsere sin interesse.

Videre vil åremål på rundgang ivareta hensynet til uavhengighet. Staten vil kunne utarbeide prinsipper for hvordan rekkefølgen skal bestemmes, men utover dette vil det ikke være muligheter til å påvirke hvem som blir domstolledere. Domstollederne vil heller ikke komme i klem mellom ønsket om tilsetting i ny åremålsperiode, og ansvaret for å sikre og verne om uavhengighetshensynet.

Men farene ved en slik ordning er mange. For det første kan det hende at det ved utnevning av dommere vil legges for stor vekt på lederegenskaper på bekostning av dommerkvalitetene. Etter at dommerne er utnevnt har staten ingen kontroll over hvem som blir ledere, slik at man må ”sikre” at alle mulige lederkandidater, det vil si alle dommere, har gode lederegenskaper. Skal de juridiske kvalifikasjonene fortsatt være det sentrale ved utnevning av dommere, og hvis alle dommere skal kunne velge, eventuelt pålegges å bli ledere, vil dette ikke sikre at domstolene får gode ledere. Dette kolliderer både med hensynet til staten og de ansatte. Og selv om løsningen åpner for at flere får prøve seg i lederrollen, kan det også være betenkelig i forhold til hensynet til den enkelte dommer. Det er ikke alle som blir dommere som også ønsker å være ledere. Det fremstår ikke som noen god løsning at disse da skal kunne pålegges lederfunksjoner.

Til sist kan det tenkes at lederansvar på rundgang vil være uheldig for arbeidsmiljøet. Det åpenbare er at løsningen ikke sikrer gode ledere. I tillegg vil det kunne skape splid og uenighet rundt hvordan lederoppgavene bør håndteres. Dommeren som nettopp har avsluttet sin lederperiode er uenig i måten den nye lederen utfører oppgavene. Eller den som står nest i rekken til å overta har klare formeninger om hvordan lederoppgavene bør løses.

12.5 Internt ledervalg

Et siste alternativ til dagens ordning vil være at de øvrige dommerne eller alle ansatte ved den enkelte domstol velger sin domstolleder. Grunnloven hindrer ikke en slik løsning¹⁷⁵ og ordning er heller ikke ukjent fra andre land.

I både Island og Danmark velges høyesterettslederen av de øvrige dommerne ved domstolen.¹⁷⁶ I Danmark velger høyesterettsdommerne den lederen som best representerer hele retten, og både faglige og personlige egenskaper vektlegges.¹⁷⁷

Utenom uavhengighetshensynet er det vanskelig å finne gode grunner for hvorfor ikke andre enn dommerne skal få delta i ledervalget, og hensynet får ikke nødvendigvis samme gjennomslagskraft ved ledervalg i de lavere instanser. At de øvrige ansatte ikke får delta kan være betenkelig da lederen vil ha ansvaret for, og kunne utøve myndighet overfor alle domstolens ansatte, dommere så vel som saksbehandlere.¹⁷⁸

Løsningen med internt valg kan bygge på at lederen velges for et visst antall år, med andre ord en slags åremålstilsetting. Slik er situasjonen i Islands høyesterett, der lederen velges for to år av gangen.¹⁷⁹ Da oppstår samme spørsmål som for ovennevnte åremålsalternativer. For det første hvor lang åremålsperioden skal være, her vil momenter som kontinuitet og tid være sentrale. Dernest kan det spørres om gjenvalg skal være mulig. Her vil gjenvalg ikke være betenkelig i forhold til uavhengighetsprinsippet, slik det kan være hvis staten velger hvem som tilsettes.

Det kan også legges opp til en ordning der lederen velges til å fungere i resten av sin embetstid, normalt inntil vedkommende selv søker avskjed eller går av ved oppnådd aldersgrense. Slik er ordningen i Danmarks høyesterett.¹⁸⁰ En slik løsning vil være fordelaktig i forhold til uavhengighetsprinsippet. På den andre siden kan det vise seg at den som velges ikke er en god leder, likevel vil vedkommende inneha stillingen for

¹⁷⁵ Slik også Jakhelln (2002) s. 16

¹⁷⁶ LOK-rapporten s. 46

¹⁷⁷ Betænkning nr. 32 punkt 3.1.3 og 3.2.2

¹⁷⁸ Slik også LOK-rapporten s. 46

¹⁷⁹ LOK-rapporten s. 46

¹⁸⁰ i.c.

resten av embetstiden. Dermed er ikke løsningen nødvendigvis et bedre alternativ enn den ordningen som gjelder etter dagens regler.

Ved internt ledervalg vil statens arbeidsbyrde reduseres, det vil for eksempel ikke være nødvendig med noen søknadsprosess. Likevel vil det fra statens side neppe være en ønskelig løsning. Selv om en av fordelene er at de ansatte selv får velge den de anser for å være den beste lederen, er det ikke sikkert vedkommende innehar de lederegenskaper staten verdsetter. Dette kan, som ved lederansvar på rundgang, medføre at staten legger for stor vekt på lederkompetanse ved dommerutnevnelser.

Erfaringer fra Island og Danmark viser at internt ledervalg kan fungere, men det er en del spørsmål som må avklares før ordningen eventuelt innføres. For det første om lederansvaret skal kunne pålegges den valgte dommeren, eller kan vedkommende takke nei til oppgaven? Også her vil hensynet til staten, de øvrige ansatte og dommerne selv spille inn, og en plikt til å påta seg lederansvaret fremstår ikke som noen god løsning. I tillegg vil det oppstå de samme problemer som ovenfor, i de tilfeller det er snakk om små domstoler. Er det bare én fast dommer ved domstolen, skal denne da automatisk bli domstolens leder? Eller skal det legges opp til en form for ledersammenslåing?

13 Avslutning

Lederfunksjonene og dommerrollen anses som integrerte og varige deler av domstollederstillingen, derfor kan domstolleder ikke fratas lederfunksjonene alene. Grunnlovens regler om avskjed ved dom må benyttes, og konsekvensen blir at domstollederen ikke uten videre kan tre tilbake til kun dømmende virksomhet.

Både fra statens og domstollederens side kan det være fordelaktig å endre dagens regler. For staten vil det være en fordel om reglene modifiseres, slik at det blir større muligheter til å avsette dårlige ledere. I forhold til domstollederne kan det være ønskelig med en ordning som gjør det enklere å frasi seg lederfunksjonene, slik at de kan tre tilbake til ordinær dommerstilling.

Løsningen vil være å splitte opp domstollederstillingen i en lederdel og en dommerdel. Uavhengighetsprinsippet stenger ikke for at lederfunksjonene gis svakere vern, så lenge dommerrollen fortsatt er en uavsettelig embetsstilling. Det finnes flere løsninger som kan erstatte dagens ordning. For det første kan lederdelen gjøres til et avsettelig embete eller en tjenestemannsstilling. Dette er en reell mulighet, men ikke tilstrekkelig alene. Skal det medføre endringer i praksis må ordningen kombineres med et av de andre alternativene.

I møte med Norges domstolssystem vil enkelte løsninger være lite hensiktsmessige. Lederansvar på rundgang og internt valg er gode alternativer med tanke på uavhengighetshensynet, men er vanskelig å innføre slik forholdene er i dag. Mange av tingrettene er for små til at dette kan gjennomføres. Dersom situasjonen skulle endres gjennom ytterligere strukturendringer, kan alternativene revurderes på bakgrunn av de endrede forhold.

I utgangspunktet er det ikke noe i veien for at domstollederrollen gjøres til en rent administrativ stilling. Likevel vil problemene med en slik ordning være nok så omfattende, slik at dette ikke fremstår som et reelt alternativ til dagens løsning.

Den eneste løsningen som virker akseptabel er åremålsordningen der lederen utpekes av staten. Ordningen fremstår som et reelt alternativ både for staten, domstolene og den enkelte leder. Likevel må man være oppmerksom på at åremål kan være betenkelig i forhold til uavhengighetsprinsippet.

Ut i fra uavhengighetshensynet må det vurderes hvor lang åremålsperiodene skal være. Uavhengigheten tilsier at periodene ikke bør være korte, dette følger for så vidt også av hensynet til tid og kontinuitet. Ved vurderingen bør det sammenlignes med andre åremålsstillinger innen det offentlige og private, og det vil være nærliggende å se til andre land med tilsvarende ordning.

Det er ikke hensiktsmessig å begrense åremålstilsetting til kun én periode per leder, dette kan skape rekrutteringsproblemer, i tillegg vil det være i alles interesse å igjen tilsette den som har vist seg å være en god leder. Heller ikke bør det innføres noen fortrinnsrett til ny åremålsperiode, dette vil ikke ivareta hensynet til staten og de øvrige ansatte ved domstolen.

For å sikre uavhengigheten bør det også vurderes hvorvidt innstillingskriteriene skal lovfestes i større grad. Dette kan bidra til å hindre at det tas utenforliggende hensyn underveis i prosessen, i tillegg til å opprettholde tilliten til domstolssystemet.

Åremålsordningen er altså et reelt alternativ, dog er det fortsatt en del spørsmål som står uløst. Det er nødvendig med ytterligere utredninger for å finne fram til den varianten som er best tilpasset norske forhold.

14 Kilderegister

14.1 Rettsavgjørelser

Rt. 1882 s. 151

Rt. 1886 s. 129

Rt. 1898 s. 544

14.2 Lov- og regelverk

1814 Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814. (Grunnloven)

1902 Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10

1902 Lov om den almindelige borgerlige Straffelovs Ikrafttræden (Straffelovens ikrafttredelseslov) av 22. mai 1902 nr. 11

1915 Lov om domstolene (domstolloven) av 13. august 1915 nr. 5

1966 Lov om anke til Trygderetten (trygderettsloven) av 16. desember 1966 nr. 9

1967 Lov om behandlingsmåten for forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967

1981 Lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffprosessloven) av 22. mai 1981 nr. 25

1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3

2001 Lov om endringer i domstolloven m.m. av 15. juni 2001 nr. 62

2002 Lov om endringer i lov 12. mai 1995 nr 22 om universiteter og høyskoler og lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell, av 28. juni 2002 nr. 62

2005 Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) av 1. april 2005 nr. 15

2005 Lov om mekling og rettergang i sivile saker (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90.

2010 Lov om endringer i domstolloven av 15. januar 2010 nr. 2

- 1983 Forskrift til lov om ikrafttredelse av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. Delegering av myndighet. Av 11. november 1983 nr. 1607
- 1983 Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. av 11. november 1983 nr. 1608
- 2005 Forskrift om domssogns- og lagdømmeinndelinger av 16. desember 2005 nr. 1494

EMK Europarådets konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, Roma 1950

FNs Basic Principles FN-erklæringen om "Basic Principles on the Independence of the Judiciary", Milano 1985

14.3 Forarbeider

Innstilling om Avskjedigelse m.v. av embetsmenn. Med særskilt bilag: Lund, Eilert Stang. *Rettsforholdet mellom staten og dens embetsmenn. En oversikt over teori og praksis*. Bergen, 1971

- NOU 1999:19 Domstolene i samfunnet
[Sitert fra Lovdata 6. oktober 2010]
- NOU 1999:22 Domstolene i første instans
[Sitert fra Lovdata 6. oktober 2010]
- NOU 2001:32 Rett på sak Lov om tvisteløsning
[Sitert fra Lovdata 20. oktober 2010]
- Ot.prp.nr.72 (1981-1982) Om lov om statens tjenestemenn
[Sitert fra Lovdata 8. september]
- Ot.prp.nr. 44 (2000-2001) Om lov om endringer i domstolloven m.m.
[Sitert fra Lovdata 19. september]
- Ot.prp.nr.67 (2004-2005) Om lov om statens embets- og tjenestemenn
[Sitert fra Lovdata 8. september]
- St.meld.nr 23 (2000-2001) Førsteinstansdomstolene i fremtiden
[Sitert fra Lovdata 6. oktober]

- SOU 2000:99 Domarutnämningar och domstolsledning - frågor om utnämning av högre domare och domstolschefens roll
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/614>
[Sitert 11. oktober 2010]
- Betænkning nr. 32 Forslag til Lov om ændring af retsplejeloven, tjenestemandsløven og forskellige andre love (Rekruttering af dommere, dommerfuldmægtiges ansættelsesvilkår, dommeres bierhverv og ændringer som følge af oprettelse af en domstolsstyrelse m.v.)
København 1997
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=111132>
[Sitert 26. oktober 2010]

14.4 Litteratur

Andenæs, Johs. *Alminnelig strafferett*. 5. utg. Oslo, 2004

Andenæs, Johs. og Fliflet, Arne. *Statsforfatningen i Norge*. 10. utg. Oslo, 2006

Bjørnaraa, Torgeir. *Kommentarer til tjenestemannsløven*. Sist hovedrevidert i 2008
[Sitert fra Gyldendal Rettsdata 8. september 2010]

Bøhn, Anders. *Kommentarer til domstolloven*. Sist hovedrevidert i 2008, enkelte oppdateringer i 2010.
[Sitert fra Gyldendal Rettsdata 20. oktober 2010]

Domstoladministrasjonen. *Evaluering av strukturrendringene i førsteinstansdomstolene*. (Evalueringsrapporten) Trondheim, 2010.
http://www.domstol.no/upload/DA/Internett/da.no/aktuelt/2010/Evalueringsrapport_endelig%20versjon.pdf

[Sisert 10. november 2010]

Domstoladministrasjonen. *Delrapporter i LOK-prosjektet (ledelse – organisering – kompetanse)*(LOK-rapporten) Trondheim (u.å.)

<http://www.domstol.no/no/Domstoladministrasjonenno/Publikasjoner/Rapporter/>

[Sisert 6. september 2010]

Domstoladministrasjonen. *Domstolene i Norge, årsmelding 2009.*

<http://www.domstol.no/no/Domstoladministrasjonenno/Publikasjoner/Arsmelding/>

[Sisert 20. oktober 2010]

Domstoladministrasjonens styreprotokoll fra styremøte 5. mars 2003.

Domstoladministrasjonens styreprotokoll fra styremøte 18. oktober 2010.

<http://www.domstol.no/no/Domstoladministrasjonen/>

[Om-Domstoladministrasjonen/Styret/Styreprotokoller/](http://www.domstol.no/no/Domstoladministrasjonen/Styret/Styreprotokoller/)

[Sisert 10. november 2010]

Eckhoff, Torstein. *Regjeringens adgang til å avskjedige embetsmenn*. I: <<Med lov skal land byggjast>>: heiderskrift til Knut Robberstad 70 år s. 21 (FEST-1969-kr-21), Universitetsforlaget 1969.

[Sisert fra Lovdata 10. september 2010]

Eckhoff, Torstein og Helgesen, Jan E. *Rettskildelære*. 5. utg. Oslo, 2001

Fliflet, Arne. *Kommentarer til Grunnloven*. Sist hovedrevidert i 2008

[Sisert fra Gyldendal Rettsdata 6. september 2010]

Innstillingsrådet for dommere. *Praksis/policy-notat*. 2007

www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/Innstillingsradet/PraksisPolicynotat

[Sisert 6. september 2010]

Jakhelln, Henning. *Embetsmenn eller tjenestemenn*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 2/1989

[Sisert fra Lovdata 19. september 2010]

Jakhelln, Henning. *Domstollederstillingene ved domstolenes omorganisering – konstitusjonelle og arbeidsrettslige problemstillinger*. Oslo, 2002.

<http://www.jus.uio.no/ior/personer/vit/hejakhel/publikasjoner-fulltekst.html>

[Sisert 7. oktober 2010]

Justis- og politidepartementets rundskriv G-46/1999. *Administrative bestemmelser om dommerfullmektigers ansettelsesforhold*.

[Sisert fra Lovdata 20. oktober 2010]

Karlsrud, Jon. *Domstollederne og dommerne – hvor går styringskompetansen?*

I: Domstolavdelingens småskriftserie nr. 3/2000

Mageli, Steinar; med assistanse av Hansen, Bjørn Eirik, Olsson, Marianne og Holmen, Trude. *Kommentarer til tvisteloven*. Sist hovedrevidert i 2008

[Sisert fra Gyldendal Rettsdata 20. oktober 2010]

Matningsdal, Magnus. *Kommentarer til straffeloven*. Sist hovedrevidert 6. september 2010

[Sisert fra Gyldendal Rettsdata 6. oktober 2010]

Nygaard, Knut A. *Ansatte i domstol krangler*. 2009

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article3435219.ece>

[Sisert 6. oktober 2010]

Personalreglement for domstolene, inngått den 26. januar 2007 mellom Domstoladministrasjonen og Parat, Norsk Tjenestemannslag, Teknisk – naturvitenskapelig forening, Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, Norges Kart og Landmålerforbund, Norges Juristforbund v/Dommerfullmektiggruppen.

Rodum, Elisabeth *Borgarting-direktør går av*. 2010

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article3543288.ece>

[Sisert 6. oktober 2010]

Ruud, Åste R. *Tilstrekkelig styring av ressursdommerne?* I: Rett på sak nr. 3 2008

http://www.domstol.no/DAtemplates/FileList_3423.aspx?epslanguage=NO

[Sisert 12. oktober 2010]

Stortingsvedtak nr. 413, 21. mai 2001

<http://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=20581>

[Sisert 20. oktober 2010]

Sødal, Hedda og Rodum, Elisabeth *Førstelagmann Lie trekker seg.* 2010

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article3492185.ece>

[Sisert 6. oktober 2010]

Torp, Sigurd Holter. *Kommentarer til tvisteloven.* Sist hovedrevidert 1. september 2010.

[Sisert fra Gyldendal Rettsdata 22. oktober 2010]

Ulltveit-Moe, Johannes. *Embetsmannen og hennes roller.* Oslo, 1997.

Østlid, Henry. *Det offentliges adgang til å avskjedige embeds- og tjenestemenn.* Oslo, 1940.

14.5 Hjemmesider

Borgarting lagmannsretts hjemmeside <http://www.domstol.no/borg>

[Sisert 20. oktober 2010]

Brønnøy tingretts hjemmeside <http://www.domstol.no/bronnoy>

[Sisert 20. oktober 2010]

Dalane tingretts hjemmeside <http://www.domstol.no/dalane>

[Sisert 20. oktober 2010]

Domstoladministrasjonens hjemmeside.	http://www.domstol.no/Domstoladministrasjonen/
	[Sisert 7. september 2010]
Eidsivating lagmannsretts hjemmeside	http://www.domstol.no/eidsivating
	[Sisert 20. oktober 2010]
Oslo tingretts hjemmeside	http://www.domstol.no/otir
	[Sisert 3. september 2010]
Senja tingretts hjemmeside	http://www.domstol.no/senja
	[Sisert 20. oktober 2010]
Sør-Trøndelag tingretts hjemmeside	http://www.domstol.no/sortrondelag
	[Sisert 20. oktober 2010]

14.6 Personlige meddelelser

Kolbjørnsen, Hilda Gerd.	E-post	9. september 2010
Kristiansen, Klaus R.	Samtale	29. oktober 2010
Nesset, Willy.	Samtale	27. september 2010
Olsen, Ingrid.	E-post	30. september 2010
Strand, Britt Stine.	E-post	8. september 2010

