



**INNSTILLINGSRÅDET
FOR DOMMERE**

Innstillingsrådets praksisnotat

Revidert februar 2023



Innhold

1	Innledning.....	10
2	Om Innstillingsrådet og dommerutnevninger.....	11
2.1	Bred dommerrekruttering.....	11
2.2	Lovgrunnlaget.....	11
2.3	Innstillingsrådet som eksternt organ.....	11
2.4	Innstillingene - utnevningene.....	12
2.5	Innstillingsrådets sammensetning.....	12
2.6	Medlemmenes kompetanse og erfaringsbakgrunn	12
2.7	Avveining av demokratiske, konstitusjonelle og andre hensyn	12
2.8	Dommerutnevninger i andre land.....	13
2.9	Utfordring som følge av oppdeling av ansvar for funksjoner.....	13
2.10	Området for Innstillingsrådets virksomhet	13
2.11	Domstolkommisjonens forslag og DAs rolle i forhold til Innstillingsrådet	13
3	DOMSTOLENES IDÉ- OG VERDIGRUNNLAG	15
4	OM ANTALL DOMSTOLER, DOMMERSTILLINGER OG UTNEVNINGER.....	16
4.1	Om domstolene.....	16
4.2	Om utnevninger og konstitusjoner	16
5	DOMMEREKENSKAPER OG KVALIFIKASJONER.....	17
5.1	Formelle krav til dommere	17
5.1.1	Dommere i de alminnelige domstolene	17
5.1.2	Jordskiftedommere	17
5.2	Diskrimineringsbestemmelser.....	17
5.3	Generelle kompetansekrav til dommere	18
5.3.1	Høy etisk standard og stor integritet.....	18
5.3.2	Stor spredning i sakstypene	18
5.3.3	Administrering i retten og skriving av avgjørelser.....	19
5.3.4	Faglig dyktighet	19
5.3.5	Eksamenskarakterer for dommere i de alminnelige domstolene.....	19
5.3.6	Godt skjønn - judisium.....	19
5.3.7	Evne til å ivareta parter og saker med forskjellige behov	20
5.3.8	Evne til ydmykhet og respekt for dommerrollen	20
5.3.9	Krav til både effektivitet og grundighet	20
5.3.10	Samarbeidsevne og selvstendighet.....	20
5.3.11	Motstridende krav – behov for selvinnsikt.....	20
5.3.12	Den samiske dimensjon.....	21

5.4	Tidligere yrkeserfaring.....	21
5.4.1	Ønske om bredde i praksis forut for dommerstilling	21
5.4.2	Søkere som allerede er i dommerstilling.....	21
5.4.3	Advokater	21
5.4.4	Påtalejurister, nemndsledere	22
5.4.5	Annen fagbakgrunn i tillegg til juridikum	22
5.4.6	Betydningen av å ha vært bruker av domstolene	22
5.4.7	Allsidighet	22
5.4.8	Referanser	22
5.4.9	Siste yrke før utnevning til dommer.....	22
5.4.10	Jordskiftedommere	22
5.5	Spesielt om de ulike rettsinstansene	22
5.5.1	Tingrettsdommere.....	24
5.5.2	Lagdommere.....	24
5.5.3	Høyesterettsdommere	24
5.5.4	Jordskiftedommere	25
5.5.5	Felles for alle instansene	25
5.6	Utarbeide kompetanseprofiler for ansatte i domstolene	25
5.6.1	Tverrfaglige ferdigheter.....	26
5.6.2	Personlige egenskaper	26
5.6.3	Dommere skal fortsatt være generalister, men det skal tilrettelegges for spesialisering 27	
5.6.4	Digitalisering.....	27
5.7	Innstillingsrådets vurderinger	27
5.7.1	Få objektiviserbare kriterier – sammensatte skjønnsmessige vurderinger	27
5.7.2	Mangfold i dommerkorpset og i den enkelte domstol	28
5.7.3	Ofte peker noen seg ut.....	28
5.7.4	Særlig om medlemmene av Utmarksdomstolen for Finnmark.....	28
5.8	Summariske presentasjon av kompetansekrav til dommerne.....	29
6	LEDERKOMPETANSER.....	34
6.1	Domstolleder og lederkompetansene.....	34
6.1.1	Systemkompetanse	34
6.1.2	Relasjonskompetanse.....	35
6.1.3	Resultatkompetanse.....	35
6.1.4	Utviklingskompetanse	35
6.1.5	Operasjonaliserte krav til søkere til dommerlederstillinger	35

7	DOMSTOLLEDERE OG ANDRE LEDERSTILLINGER FOR DOMMERE	37
7.1	DA gir innspill om lederutfordringer ved utnevning i domstollederstillinger	37
7.2	Utvelgelse av ledere – bygger delvis på skjønn.....	37
7.3	Lederutvikling og utvikling	37
7.3.1	Jordskifterettene	37
7.3.2	Periodevis dårlig søkning til lederstillinger.....	37
8	ALDER	39
8.1	Aldersdiskriminering.....	39
8.2	Aldersvurderinger.....	39
8.3	Høy alder	39
8.4	Lav alder	40
8.5	Ønske om yngre dommere.....	40
8.6	Alder som et av flere kriterier	40
9	KJØNN.....	41
9.1	Perspektiver på kjønnsfordelingen.....	41
9.2	Ubalanse i lederstillinger	41
9.3	Likestillingsloven.....	41
9.4	Kvotering	41
10	VANDEL – HELSE – DISIPLINÆRREAKSJONER – STABILITET – FORFLYTNINGER – FAMILIETILSETTINGER	43
10.1	Vandel – generelt	43
10.2	Strafferettslig rulleblad.....	43
10.3	Henlagte saker.....	43
10.4	Opplysninger og dokumentasjon om straffbare forhold og riktigheten av vitnemål	43
10.5	Vandelsvurderinger for allerede utnevnte dommere som søker ny stilling	44
10.6	Reaksjoner fra Tilsynsutvalget eller advokatenes disiplinærorganer	44
10.7	Vederheftighet	44
10.8	Helse og funksjonshemminger	44
10.9	Stabilitet	44
10.10	Forflytning mv.	45
10.11	Familietilsettinger.....	45
11	FORHOLDET MELLOM INNSTILLINGSRÅDET, DA OG SEKRETARIATET	46
11.1	Innstillingsrådet – selvstendig, frittstående og uavhengig organ	46
11.2	Om sekretariatet i Ot.prp. 44 (2000-2001)	46
11.3	Skille mellom sekretariatet og DA	46
11.4	Arbeidsfordelingen mellom IR og sekretariatet – generelt.....	46

11.5	Løpende konkret vurdering av arbeidsfordelingen mellom rådet og sekretariatet	47
11.6	Sekretariatets organisering	47
11.6.1	DA/sekretariatets funksjoner - søknadsbehandlingen.....	47
11.6.2	Sekretariatets funksjon – deltakelse i intervjugruppene	47
11.6.3	Sekretariatets funksjoner - møtene	48
11.6.4	Sekretariatets funksjoner for øvrig	48
11.7	Innstillingsrådets uavhengighet i forhold til DA	48
12	INNSTILLINGSRÅDETS ORGANISERING AV SITT ARBEID	49
12.1	Intervjugrupper	49
12.2	Varamedlemmer.....	49
12.3	Intervjugruppenes etablering og funksjoner.....	49
12.4	Innkalling med oversendelse av sakene	50
12.5	Plenumsbehandlingen.....	50
12.6	Videre ekspedisjon	50
12.7	Innstillingsrådets møtevirksomhet.....	50
12.8	Målsetting om rask behandling.....	50
12.9	Best mulig flyt i behandlingen helt frem til utnevning.....	50
12.10	Hurtighet og kvalitet.....	50
13	KUNNGJØRING, EVENTUELT FORNYET KUNNGJØRING AV STILLINGER.....	52
13.1	Utlysinger foretas av DA.....	52
13.2	Utlysinger av konstitusjoner.....	52
13.3	Søknader innkommet etter fristen.....	53
13.4	Utnevnelser i flere enn de utlyste stillinger	53
13.5	Innstilte søkere som trekker seg etter Innstillingsrådets behandling	53
13.6	Ny utlysing	53
13.7	Kontorsted.....	54
14	GJENNOMFØRING AV INTERVJUET	55
14.1	Informasjon fra og om domstolen.....	55
14.2	Utvelgelse til intervju	55
14.3	Antall intervjukandidater – to intervjuomganger	55
14.4	Personer som søker flere stillinger.....	55
14.5	Innkalling til intervju.....	55
14.6	Funksjonshemmede	56
14.7	Organisering av intervjuene	56
14.8	Innstillingsrådets kompetanse	56
14.9	Alternativ organisering av intervjuingen.....	57

14.10	Bruk av tester	57
15	REFERANSER	58
15.1	Hvem velges til referansepersoner	58
15.2	Referansepersoner for advokater	58
15.3	Bruk av tidligere innhentede referanseuttalelser	58
15.4	Innhenting av referanser	58
15.5	Referanseuttalelsene nedtegnes og er konfidensielle	58
15.6	Hva bes referansepersonene uttale seg om.....	59
15.7	Vurdering av referanseuttalelsene.....	60
16	KVALIFIKASJONSVURDERINGER - UTFORMING AV INNSTILLINGEN.....	61
16.1	Kvalifikasjonsprinsippet.....	61
16.2	Utforming av saksfremlegget	61
16.3	Om den enkelte søker	61
16.4	Oppsummerende/konkluderende avslutning	61
16.5	Dissenser – prøveavstemninger – alt. voteringstemaer	62
16.6	Personer som søker flere dommerstillinger samtidig	62
16.7	Formuleringer i innstillingene	62
16.8	Formulering av oppsummeringen	62
16.9	Bruk av mal	63
16.10	Skal DAs eventuelt avvikende syn fremkomme i innstillingen	63
17	DOMSTOLLEDERES UTTALELSE OG ROLLE I UTNEVNINGSPROSESSEN	64
17.1	Domstolleder skal ha reell og god innflytelse	64
17.2	Domstolleder bør starte prosessen i god tid.....	64
17.3	Domstolleders rolle i utvelgelse av søkere til intervju	64
17.4	Domstolleders rolle under intervjuene	64
17.5	Innhenting av referanser	64
17.6	Domstolleders uttalelse	65
17.7	Betydningen av domstolleders syn	65
17.8	Innsyn i Innstillingsrådets vurderinger	65
17.9	Tilbakemeldinger fra domstolleder	65
17.10	Domstolleders mulige inhabilitet	65
17.11	Utnevning i domstollederstillinger	66
17.12	DA gir innspill om lederutfordringer ved utnevning i domstollederstillinger	66
18	INNSTILLINGSRÅDET OG JUSTISDEPARTEMENTET	67
18.1	Det spesielle ved innstillinger til dommerembeter	67
18.2	Justisministerens foredrag for statsråd.....	67

18.3	Arbeidsfordelingen mellom IR og Justisdepartementet	68
18.4	Ekstern vurdering av Innstillingsrådets aktivitet.....	68
18.5	Saksbehandlingstiden fra vedtak til utnevning	68
18.6	Ekspedisjonsrutinene mellom Innstillingsrådet og Justisdepartementet	68
18.7	Tilleggsuttalelse fra Innstillingsrådet.....	68
19	KONSTITUSJONER.....	70
19.1	Konstitusjoner etter domstolloven § 55 e.....	70
19.2	Konstitusjoner etter domstolloven § 55 f	70
19.3	Utlysing av konstitusjoner	71
19.4	Forlengelse eller ny konstitusjon.....	71
19.5	Forlengelse ved tidsubestemt sykefravær	71
19.6	Vurderinger ved korttidskonstitusjoner.....	71
19.7	Gjentatte konstitusjoner	71
19.8	Bruken av konstitusjoner.....	72
19.9	Permisjoner - ikke Innstillingsrådets ansvar.....	72
19.10	Annen informasjon om konstitusjoner mv.....	72
20	EKSTRAORDINÆRE LAGDOMMERE - KONSTITUSJONER	73
20.1	Tilkallingsordning og funksjonen for ekstraordinære lagdommere.....	73
20.2	Hvem kan konstitueres.....	73
20.3	Alder	73
20.4	Behandlingsmåten i Innstillingsrådet	73
20.5	Konstitusjonens lengde	74
20.6	Åpen rekruttering.....	74
20.7	Prinsipielle betenkeligheter ved ordningen	74
21	REKRUTTERING TIL DOMMERSTILLINGER	75
21.1	Svikt i rekrutteringen, særlig på en del områder	75
21.2	Plan for rekrutteringspolitikken	75
21.3	DAs mål for rekrutteringspolitikken	75
21.4	DAs oppfølging av rekrutteringspolitikken.....	75
21.5	Kartlegging/undersøkelse av søkermassen.....	76
21.6	Kortsiktige og langsiktige tiltak.....	76
21.7	Hvordan ta vare på interessante søkere	76
22	OFFENTLIGHET.....	77
22.1	Journal	77
22.2	Innstillingsrådets journal.....	77
22.3	Søkerlister - lovgrunnlaget	77

22.4	Søkerlister – Innstillingsrådets praksis	77
22.5	Offentliggjøring av innstillingene	79
22.6	Domstolleders uttalelse, referanseuttalelser mv.....	79
22.7	Offentliggjøring av begrunnelse ved innstilling til dommerstilling i Høyesterett	79
22.8	Innsynskrav og behandling	79
22.9	Klage og klageorgan.....	79
23	PARTSOFFENTLIGHET	80
23.1	Søkeres rett til dokumentinnsyn	80
23.2	Rett til innsyn i opplysninger om seg selv	80
23.3	Rett til opplysninger om andre søkere	80
23.4	Partsoffentlighet ved klage	80
24	INFORMASJON TIL SØKERNE	81
24.1	Informasjon om prosessen	81
24.2	Informasjon om vurderingene.....	81
24.3	Informasjon til spesielt interessante søkere	81
25	HABILITET OG BESLUTNINGSDYKTIGHET I INNSTILLINGSRÅDET	82
25.1	Habilitet for medlemmene av Innstillingsrådet	82
25.2	Habilitet dersom medlemmer av IR søker dommerstilling	82
25.3	Andre habilitetsspørsmål	82
25.4	Beslutningsdyktighet	82
26	JOURNALFØRING, DOKUMENTHÅNDTERING, ARKIVERING, TAUSHETSPLIKT	84
26.1	Journal	84
26.2	Hva skal journalføres	84
26.3	Hvem har ansvar for at journalføring skjer	84
26.4	Behandling av personopplysninger	84
26.5	Opplysninger til Innstillingsrådets medlemmer	84
26.6	Taushetsplikt	85
26.7	Arkivering	85
26.8	Sekretariatet/DA og andre instansers behandling og oppbevaring av personopplysninger	85
26.9	Personvern (GDPR)	85
27	STATISTIKK	87
27.1	Statistikk om søkerne	87
27.2	Statistikk om utnevnte dommere.....	87
28	KLAGER OG SYNSPUNKTER PÅ INNSTILLINGSRÅDETS VIRKSOMHET	88
28.1	Klager.....	88
28.2	Tilbakemeldinger	88

28.3	Kontakt med berørte organer og instanser.....	88
------	---	----

1 INNLEDNING

Innstillingsrådet er det sentrale organ ved dommerutnevnelser. Rådet avgir årlig en rekke innstillinger til Kongen i statsråd. Innstillingsrådet har også mange vedtak i konstitusjonssaker. I dette notatet omtales Innstillingsrådets praksis på de fleste relevante områder. Innstillingsrådets målsetting er på en god måte å ivareta både søkerne og domstolene. I tillegg må det være en selvstendig og uavhengig prosess.

Notatet er i utgangspunktet skrevet for og av Innstillingsrådet som et arbeidsdokument for rådet og sekretariatet/Domstoladministrasjonen (DA). Da Innstillingsrådet startet sin virksomhet høsten 2002, var det ikke noen etablert praksis å støtte seg på. Rådet måtte derfor utvikle sin egen praksis.

På grunnlag av diskusjoner i Innstillingsrådet og med sekretariatet/DA over mange møter i 2005 og 2006 ble notatet utarbeidet første gang i fullstendig form i februar 2007. Notatet er ajourført flere ganger, siste gang i november 2021. I 2006 engasjerte Justisdepartementet Statskonsult til å gjennomgå innstillingsordningen. I Statskonsults rapport fra 2007 fremkom i hovedsak en positiv vurdering av Innstillingsrådets arbeid. Det ble likevel pekt på forbedringsområder for alle aktørene. Dette kommenteres på aktuelle steder i praksisnotatet.

På oppdrag fra Domstolkommisjonen har Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) foretatt en evaluering av Innstillingsrådet. Rapporten er avgitt i april 2020. Det er DFØs samlede vurdering at Innstillingsrådet i hovedsak fungerer godt. DFØ legger bl.a. vekt på at råd og sekretariat gjør et grundig arbeid med innstillingene, at saksbehandlingen holder god fremdrift, og at råd og sekretariat er opptatt av kontinuerlige forbedringer. DFØ ser forbedringsområder knyttet til rekruttering, ressurs og disponering og organisering, se DFØ-rapport 2020:5.

Praksisnotatet gir en beskrivelse av praksis på et bestemt tidspunkt. Det innebærer at det som nå beskrives som praksis, ikke nødvendigvis har vært det helt fra Innstillingsrådet startet sin virksomhet. Endringer og suppleringer vil skje når nye problemstillinger dukker opp, eller nye erfaringer tilsier endringer. Den foreliggende omtalen av Innstillingsrådets praksis, innebærer heller ikke i seg selv noen bindinger for Innstillingsrådet mht. å kunne endre praksis, dersom rådet finner det aktuelt.

Innstillingsrådet har også utarbeidet et mer kortfattet sammendrag av praksisnotatet. Dette vil bli tilgjengelig for aktuelle søkere og bli publisert på Innstillingsrådets hjemmeside og DAs hjemmeside.

Innstillingsrådets innstillinger og vedtak blir gjort kjent utad, men ikke begrunnelsene. Dette er bestemt i domstoloven. Samtidig er det av interesse for mange hvilke generelle vurderinger som Innstillingsrådet gjør og hvilke fremgangsmåter som velges. Innstillingsrådet ser derfor et behov for at rådets praksis blir gjort kjent for andre. Mest nærliggende er Justis- og beredskapsdepartementet, men også domstolene, søkere, dommere, dommerforeninger og allmennheten. Dette notat er derfor bl.a. lagt ut på Innstillingsrådets hjemmeside, www.domstol.no/Innstillingsradet.

2 OM INNSTILLINGSRÅDET OG DOMMERUTNEVNINGER

Innstillingsrådet for dommere ble etablert 1. november 2002 som et frittstående og uavhengig organ. Det skjedde i forbindelse med domstolsreformen, som overførte det overordnede administrative ansvaret for domstolene fra Justisdepartementet til Domstoladministrasjonen. Samtidig ble Tilsynsutvalget for dommere etablert som et disiplinærorgan. Fra 2006 fikk Domstoladministrasjonen ansvaret for jordskiftedomstolene. Fra samme tidspunkt ble Innstillingsrådets oppgaver utvidet til å gjelde dommerstillinger i disse domstolene. Ytterligere utvidelse skjedde i 2013 da Innstillingsrådet fikk som oppgave å avgi innstilling til konstitusjonene av medlemmer i Utmarksdomstolen for Finnmark.

2.1 Bred dommerrekruttering

I Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) er nevnt som en grunnleggende forutsetning for at domstolene skal fungere etter sine forutsetninger at det utnevnes dyktige, innsiktsfulle og uavhengige dommere. Det ble lagt opp til en videreføring av prinsippet om en bred dommerrekruttering, slik at dommerne som utnevnes, har forutgående kunnskaper fra ulike områder av samfunns- og rettslivet. I proposisjonen ble det lagt til grunn at utnevnesprosessen skal tilfredsstillende de vanlige krav til en grundig og effektiv utvelgelses- og utnevningssmåte og i tillegg ivareta endel særlige hensyn og prinsipper, som følge av domstolenes spesielle stilling i samfunnet.

Videre er det i Ot.prp. nr. 106 (2002-2003) uttalt at det må sikres utvelgelse av jordskiftedommere med høy faglig kvalitet og med de rette personlige egenskaper, og at dette ivaretas ved at Innstillingsrådet har ansvaret for innstilling til jordskiftedommerstillinger etter de samme rutiner som for dommere ved de alminnelige domstoler.

Disse overordnede uttalelser er videreført i NOU 2020:11, Den tredje statsmakt, Domstolene i endring, hvor det på side 106 bl.a. fremgår:

Prosedyrer for utnevning av dommere har stor betydning for virksomheten i domstolene. For det første er kvaliteten på dommere en avgjørende faktor for et velfungerende domstolsystem. Utnevnesprosessen må derfor sikre en god vurdering av søkerens faglige og personlige egenskaper. For det andre har prosedyrer for dommerutnevninger stor betydning for domstolenes uavhengighet. Dersom det foreligger lojalitetsbånd mellom dommeren og det organ som utnevner, er det en risiko for at dette får innflytelse på den dømmende virksomheten. Og selv om slike forhold rent faktisk ikke påvirker den dømmende virksomheten, kan de være problematiske fordi de påvirker borgernes tillit til domstolene. Samfunnet må ha tillit til at prosessen er sikker og forsvarlig, uten risiko for urettmessig og usaklig påvirkning.

2.2 Lovgrunnlaget

Utnevning av dommere er nærmere regulert i domstollovens tredje kapittel, se § 55 og §§ 55 a-i, jf. Grunnloven § 21 om utnevning av embetsmenn. Statsansatteloven har også en del bestemmelser om embetsmenn, jfr. lovens § 1 (1). Videre gjelder arbeidsmiljøloven, bl.a. kapittel 13 – vern mot diskriminering, og likestillings- og diskrimineringsloven.

2.3 Innstillingsrådet som eksternt organ

Innstillingsrådet er et eksternt organ med sentrale oppgaver og avgjørende innvirkning på dommerutnevninger; virksomheten er regulert i domstolloven § 55 b. Rådets hovedoppgave er å gi innstilling til Kongen vedr. dommerutnevninger. Rådet er selvstendig og frittstående og kan ikke instrueres av andre. Ordningen med et frittstående råd utenfor Justis- og beredskapsdepartementet

sikrer hensynet til domstolenes uavhengighet. Etter domstolloven § 55 b sjette ledd kan Kongen regulere rådets virksomhet gjennom forskrift. Det er pr. i dag ikke gjort.

2.4 Innstillingene - utnevningene

I Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) uttales det at «denne ordning er spesiell for utnevning av dommere. Uttrykket «innstilling» kan i denne sammenheng ikke likestilles med tilsvarende begrep i tjenestemannslovgivningen».

Etter at innstillingen foreligger undergis saken en meget begrenset prøving i Justisdepartementet. Utnevnelseskompetansen ligger hos Kongen i statsråd. Innstillingsrådet innstiller som hovedregel tre søkere i rekkefølge, og Kongen i statsråd kan velge mellom disse. Kongen forutsettes imidlertid som den klare hovedregel å utnevne den først innstilte. Slik har det også vært i praksis med avvik i bare ca. 2-3 % av innstillingene. Innstillingene har ikke blitt fraveket siden 2009. Dersom Kongen i spesielle tilfeller vurderer å utnevne en søker som ikke er innstilt, skal det bes om særskilt uttalelse fra Innstillingsrådet. Det har til nå ikke skjedd.

2.5 Innstillingsrådets sammensetning

Innstillingsrådet består etter domstolloven § 55 a av sju medlemmer; tre dommere, en advokat, en jurist ansatt i det offentlige og to allmenne medlemmer som ikke er jurister. Når rådet behandler saker vedr. jordskiftedommere, deltar to jordskiftemedlemmer, mens et dommermedlem og juristen ansatt i det offentlige trer ut. Etter Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) (side 102) har medlemmene et selvstendig ansvar «og representerer ingen særskilte organer eller grupper». Alle ni medlemmene innkalles til og deltar i møtene. Rådet oppnevnes av Kongen, som også oppnevner lederen. I tillegg oppnevnes personlige varamedlemmer. Funksjonsperioden er fire år, med adgang til gjenoppnevning for én periode. Rådet har etablert nestlederfunksjon og velger selv nestleder for to år om gangen.

2.6 Medlemmenes kompetanse og erfaringsbakgrunn

Valg av medlemmer bør gjøres «ut fra den enkeltes evner og erfaring med personalutvelgelse. Det vil også være ønskelig at medlemmene av Innstillingsrådet holder et høyt faglig nivå. Kongen står helt fritt ved valg av hvem som skal oppnevnes», se Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) side 189.

Det er ikke noe krav om at dommerne skal komme fra alle tre rettsinstanser. Advokaten forutsettes helst å være privatpraktiserende e.l. og med prosedyrerfaring. Juristen fra offentlig sektor vil kunne være fra statlig eller kommunal forvaltning e.l. De to allmenne representantene forutsettes å være et korrektiv til juristene i rådet og «det bør velges medlemmer som nyter allmenn tillit og har en bakgrunn som gir nødvendig autoritet og integritet».

Jordskiftemedlemmene må ha høy fagkompetanse og god kjennskap til de fagmiljøer som jordskiftedommere rekrutteres fra. Det er også pekt på som ønskelig å ha jordskifte kandidater utenfor jordskifterettene representert i rådet, jf. Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) side 54 og 55.

2.7 Avveining av demokratiske, konstitusjonelle og andre hensyn

Etablering av denne fremgangsmåte for dommerutnevninger og rådets sammensetning bygger på avveining av bl.a. demokratiske, konstitusjonelle, personellfaglige og allmenne hensyn. Lovgiver ønsket ikke et «laugstyre» hvor hele utnevnelsesprosessen ville skje innenfor domstolene og heller ikke en korporativ prosess i et organ sammensatt av representanter fra arbeidsgivere og arbeidstakere. Lovgiver fant ikke grunnlag for noen særskilt fremgangsmåte for utnevning av høyesterettsdommere, hvor evt. Stortinget skulle gis en rolle. Det vises til utførlig drøftelse om disse spørsmålene i NOU 1999:19 og Ot. prp. nr. 44 (2000-2001). Domstolkommisjonen har i NOU 2020:11 vurdert om det er grunn til å foreta endringer i utnevnelsesprosessen for høyesterettsdommere. Kommisjonen konkluderer med at utnevning av høyesterettsdommere bør følge samme prosess

som for øvrige dommere, det vil si utnevning av Kongen i statsråd etter innstilling fra Innstillingsrådet for dommere.

2.8 Dommerutnevninger i andre land

Domstolkommisjonen har i NOU 2020:11, Den tredje statsmakt, Domstolene i endring, redegjort for ordninger med dommerkarrierer og dommerutnevninger i andre land, se kapittel 11 punkt 5. I den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 6 har EMD (domstolen) knyttet uavhengighetskravet til bl.a. utnevningsprosedyren for dommere. EMD har akseptert at utnevninger skjer av den utøvende makt (statsoverhode, regjering). Det sies i Ot.prp. nr. 44 (2000-2001) bl.a. følgende:

De landene det er mest naturlig å sammenligne seg med, dominerer utnevnesordninger hvor statsoverhodet foretar den endelige utnevning av de fleste dommerne, etter en eller annen form for forslag eller innstilling fra et bredt sammensatt organ. Disse organene kan grovt sett deles i to kategorier, de mer frittstående, uavhengige organer, ofte med sterkt innslag av dommere, og organer som kan ses som representant for hele samfunnet, hvor også den utøvende makt deltar ved justisminister og/eller statsminister eller president.

Det er på prinsipielt grunnlag og i et internasjonalt perspektiv reist spørsmål om Innstillingsrådet burde ha en enda mer selvstendig og avgjørende stilling, både i forhold til Justisdepartementet/ Kongen og Domstoladministrasjonen.

2.9 Utfordring som følge av oppdeling av ansvar for funksjoner

Den norske ordningen med dommerutnevninger har innebygd en del grunnleggende utfordringer, bl.a. som følge av oppdelingen av beslutningsmyndighet, ansvar og funksjoner mellom Innstillingsrådet, Kongen, Domstoladministrasjonen og den enkelte domstol. Rekrutteringsoppgavene, dvs. ansvaret for en god søking til dommerstillinger, ligger hos DA, de enkelte domstolene og delvis hos aktuelle departementer. Utvelgelsen/innstillingen gjøres på selvstendig og uavhengig grunnlag av Innstillingsrådet (etter at domstolleder har uttalt seg). Det er den enkelte domstol/domstolleder og - i overordnet sammenheng - DA som vil merke positive så vel som mindre positive konsekvenser av utnevningene. I de fleste andre organisasjoner ville det ikke være naturlig å gi et selvstendig utenforstående organ den mest sentrale oppgaven ved tilsetting/utnevning av meget viktige medarbeidere og ledere. Utnevnte dommere kan dessuten bare avsettes ved dom. Alle disse – delvis motstridene - forhold søker Innstillingsrådet å ta hensyn til i sin praksis.

2.10 Området for Innstillingsrådets virksomhet

Innstillingsrådet gir innstillinger for alle faste dommer- og domstollederstillinger i alle tre rettsinstanser i de alminnelige domstoler (med unntak for høyesterettsjustitiarius), for jordskifterettene, jf. domstoloven §§ 55 a-c, og for konstitusjonene av medlemmene (og varamedlemmene) i Utmarksdomstolen for Finnmark, jf. forskrift av 16. mars 2007 nr. 277 § 4 a, jf. Finnmarksloven § 36. Innstillingsrådet gir videre innstilling ved dommerkonstitusjoner over ett år. For konstitusjoner inntil ett år har Innstillingsrådet vedtakskompetanse, jf. domstoloven §§ 55 e-f. Ved konstitusjoner inntil seks måneder har Innstillingsrådet delegert kompetansen til Domstoladministrasjonen, men slik at det for konstitusjoner mellom tre og seks måneder tas det kontakt med Innstillingsrådets leder. Konstitusjoner av høyesterettsdommere behandles ikke av Innstillingsrådet.

2.11 Domstolkommisjonens forslag og DAs rolle i forhold til Innstillingsrådet

Domstolkommisjonen har i NOU 2020:11 fremmet flere forslag til endringer mht. Innstillingsrådets sammensetning og antall medlemmer. Det er fremmet forslag om utvidelse av rådet, samt at

domstolleder skal møte i rådet med stemmerett for saker som gjelder egen domstol. Innstillingsrådet har i en høringsuttalelse gått imot en slik endring. Innstillingsrådet har i sin høringsuttalelse uttalt at «sammensetningen av rådet er god og at den gir et tilstrekkelig bredt og godt erfaringsgrunnlag for rådets vurderinger og arbeid». Innstillingsrådet ser ikke at det er grunner som med tilstrekkelig tyngde taler for en utvidelse av antall rådsmedlemmer. Rådet mener videre at domstollederne er sikret «en reell og god innflytelse» i dag. Det er etter rådets vurdering ikke grunnlag for at domstolleder skal møte i rådet med stemmerett for saker som gjelder egen domstol. Slik Innstillingsrådet ser det, er dette i så fall et lovgivningsspørsmål. Innenfor dagens rammer er det rådets uttalte praksis å ivareta sin selvstendige og uavhengige posisjon på best mulig måte, og med vekt på at dette også fremkommer utad.

Direktøren i Domstoladministrasjonen eller den han/hun bemyndiger har etter domstolloven møterett i Innstillingsrådet. Begrunnelsen er å knytte kontakt mellom administrasjonen og Innstillingsrådet. På den måten kan det skje gjensidig informasjonsutveksling, bl.a. om aktuelle administrative og personalmessige spørsmål. Domstoladministrasjonen er i tillegg sekretariat for Innstillingsrådet. Det er Innstillingsrådet som fastsetter den nærmere arbeidsfordeling mellom Innstillingsrådet og sekretariatet, se nedenfor. Vanligvis møter avdelingsdirektøren for Rettsavdelingen og ytterligere medarbeidere fra sekretariatet i Innstillingsrådets møter. Domstolkommisjonen har foreslått at direktøren eller den han bemyndiger gis tale- og stemmerett i Innstillingsrådets møter ved innstilling til domstollederstillinger. Kommisjonen foreslår videre at representanter fra DA ikke skal delta i rådsmøtene ved innstilling av dommere. Innstillingsrådet er ikke enig i disse forslagene. Dette blir også lovgivningsspørsmål.

3 DOMSTOLENES IDÉ- OG VERDIGRUNNLAG

Domstoladministrasjonens styre fastsatte i 2007 slikt idé- og verdigrunnlag for domstolene:

UAVHENGIGHET – RETTSSIKKERHET – TILLIT

Domstolene skal være uavhengige. De skal sikre og fremme rettssikkerheten og verne om rettssamfunnet. Domstolene skal til enhver tid ha høy tillit i samfunnet.

Verdier og overordnede mål

Arbeidet i domstolene skal være preget av kvalitet, integritet, respekt, service, åpenhet og effektivitet. Dette er videre beskrevet slik:

Overordnede mål

Kvalitet

- Arbeidet i domstolene skal utføres grundig og samvittighetsfullt og være preget av høy kvalitet i alle ledd
- Domstolene skal til riktig tid, etter en tillitsskapende behandling, sørge for at tvister blir løst på en hensiktsmessig måte og treffe avgjørelser som er velbegrunnede og forståelige
- Domstolene skal være attraktive arbeidsplasser med dyktig ledelse og kvalifiserte og motiverte medarbeidere
- Domstolenes medarbeidere skal til enhver tid ha den kompetanse som er nødvendig for å løse oppgavene

Integritet

- Arbeidet i domstolene skal utføres med integritet og redelighet

Respekt

- Domstolene skal møte alle med respekt og vise nødvendig forståelse for den enkeltes situasjon og bakgrunn
- Domstolene skal ha en verdig ytre ramme rundt sin virksomhet

Service

- Domstolene skal yte profesjonell service av høy kvalitet
- Domstolenes medarbeidere skal være gode representanter for domstolene og vise imøtekommenhet

Åpenhet

- Domstolene skal være åpne og tilgjengelige for alle
- Domstolene skal arbeide for økt kunnskap om rettssamfunnet og sin virksomhet og herunder delta i den rettspolitiske debatt om domstolfaglige spørsmål
- Domstolene skal utvise åpenhet om alle sider ved sin virksomhet for å opprettholde tilliten i samfunnet

Effektivitet

- Domstolene skal ha en forsvarlig og effektiv saksavvikling
- Domstolene skal til enhver tid ha rutiner og arbeidsformer som sikrer en god og effektiv ressursutnyttelse
- Domstolenes idé- og verdigrunnlag er også sentrale for Innstillingsrådets virksomhet.

4 OM ANTALL DOMSTOLER, DOMMERSTILLINGER OG UTNEVNINGER

4.1 Om domstolene

Domstolkommisjonen avga en delutredning om Domstolstruktur 1. oktober 2019, jf. NOU 2019:17. Delutredningen har vært på høring og Justis- og beredskapsdepartementet avga sin proposisjon til Stortinget 9. oktober 2020, jf. Prop. 11 L, Endringer i domstolloven (domstolstruktur). Stortinget behandlet lovforslagene 1. desember 2021. Domstolsreformen ble gjennomført for tingrettene fra 12. og 26. april 2021 og for jordskifterettene fra 14. juni 2021.

Etter domstolsreformen er det nå 23 tingretter som alle ledes av en sorenskriver. Det er seks lagmannsretter som hver ledes av en førstelagmann. Videre er det 19 jordskifteretter. Etter ikrafttredelsen av jordskifteloven av 21. juni 2013 nr. 100 er jordskifteoverrettene slått sammen med lagmannsrettene. Samtlige lagmannsretter har en jordskiftelagdommer. Utmarksdomstolen for Finnmark er en særdomstol som skal behandle tvister om rettigheter som oppstår etter at Finnmarkskommisjonen har utredet et felt. Endelig kommer Høyesterett som høyeste nasjonale domstol. En del av Høyesteretts avgjørelser kan bringes inn for den Europeiske menneskerettighetsdomstol i Strasbourg.

I tingrettene er det ca. 350 faste dommerstillinger inkl. domstollederstillinger og i lagmannsrettene ca. 180 dommerstillinger inkl. jordskiftelagdommere og domstollederstillinger. I Høyesterett er det 20 dommerstillinger inkl. høyesterettsjustitiarius. Det er ca. 80 jordskiftedommerstillinger i jordskifterettene inkl. jordskifterettslederstillinger. I tillegg kommer saksbehandlere, jordskiftedommerfullmektiger og ingeniører. Utmarksdomstolen for Finnmark består av fem faste medlemmer (inkl. lederen) og to varamedlemmer.

4.2 Om utnevninger og konstitusjoner

Årlig skjer det mellom 40 – 60 utnevninger i faste dommer- og domstollederstillinger i de alminnelige domstoler, i hovedsak som følge av at dommere slutter, men også ved at nye embeter opprettes eller at allerede utnevnte dommer utnevnes i nye embeter. I gjennomsnitt sitter en dommer rundt 20 år i dommerstilling, men med store variasjoner. I jordskifterettene er antallet utnevninger varierende, men har ligget på mellom tre - åtte årlig fram til 2012, da 16 ble utnevnt. Innstillingsrådet gir innstillinger i alle utnevninger av dommere.

Det skjer videre en rekke konstitusjoner i dommerstillinger. Årlig foretar DA, etter delegasjon fra Innstillingsrådet mellom 150 – 200 konstitusjoner av inntil seks måneders varighet. Videre er det gjennomsnittlig noen titalls konstitusjoner som behandles av Innstillingsrådet, enten som konstitusjonsvedtak eller som innstillinger (konstitusjoner over ett år). Det er mellom 20 – 30 konstitusjoner av ekstraordinære lagdommere pr. år.

5 DOMMEREKENSJONER OG KVALIFIKASJONER

5.1 Formelle krav til dommere

5.1.1 *Dommere i de alminnelige domstolene*

De formelle krav til dommere i de alminnelige domstolene er juridisk embetseksamen/mastergrad i rettsvitenskap, norsk statsborgerskap (kan også ha annet statsborgerskap i tillegg til norsk, jf. uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling 01.06.2015), vederheftighet (økonomisk), stemmerett og visse krav til alder. Tidligere gjaldt minimumskrav til eksamenskarakterer. Det er nå fjernet, bl.a. som følge av nye studieordninger og karaktersystemer. Godkjenning av utenlandske juristutdanninger er regulert i domstoloven § 241. Ved søknad fra jurister med utenlandsk utdanning, må Innstillingsrådet vurdere nivået på den utenlandske utdanningen. Det må også vurderes om søkeren har kunnskaper om norsk rett som tilsvarer det en jurist i Norge må ha for å oppfylle kravene i domstoloven § 241. Det må foretas en samlet konkret vurdering av vedkommende sin utdanning og virksomhet, særlig her i landet, jf. § 241. Av domstoloven § 55 fremgår: Til dommere bør utnevnes personer som tilfredsstillende høye krav til faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper. Dommere til Høyesterett, lagmannsrettene og tingrettene bør rekrutteres blant jurister med forskjellig yrkesbakgrunn. Et vesentlig forhold i tillegg er at alle dommere i de alminnelige domstolene er generalister – domstolene og dommerne er i utgangspunktet ikke spesialisert innen enkelte sakstyper eller rettsområder. Enhver dommer skal derved kunne behandle svært ulikeartede saker. I jordskiftedomstolene er dette annerledes.

5.1.2 *Jordskiftedommere*

Jordskifterettene er særdomstolene med en nærmere definert kompetanse knyttet til fast eiendom og rettigheter i fast eiendom. Jordskifterettene har også skjønnskompetanse, både med hjemmel i jordskifteloven og en rekke særlover. Jordskiftedommere er spesialister innenfor fast eiendoms rettsforhold og arbeider innenfor et fagområde mer begrenset i forhold til dommere i de alminnelige domstolene.

Det følger av jordskifteloven § 2-4 at jordskiftedommerfullmektiger, jordskiftedommere og jordskiftelagdommere må ha jordskiftefaglig utdanning på mastergradsnivå med fagkrets fastsett av departementet. Landbruks- og matdepartementet har delegert til Domstoladministrasjonen å fastsette innholdet i kompetansekravene. Styret i Domstoladministrasjonen har vedtatt «retningslinjer for kompetansekrav til jordskiftedommere» den 27. mai 2014. Det følger av retningslinjene at den som tilsettes må ha en formell mastergrad som tilfredsstillende kompetansekravene. Mastergraden må omfatte en kjernekompetanse på minimum 180 studiepoeng innenfor følgende «faggrupper»:

- Eiendomsfag (minimum 75 studiepoeng)
- Juridiske fag (minimum 55 studiepoeng)
- Geomatikk (minimum 20 studiepoeng)
- Økonomi og planfag (minimum 30 studiepoeng)

Det er pr. oktober 2020 to utdanningstilbud som tilfredsstillende kompetansekravene: Mastergrad i eiendom ved NMBU og Mastergrad i areal og eiendom ved Høgskolen i Bergen. Jordskiftetekandidater utdannet etter tidligere studieplaner vil fortsatt være kvalifisert til stillinger som jordskiftedommere, jf. Prop. 101 L. (2012-2013) s. 417.

Eiendomsfagene og de juridiske fagene vurderes som de viktigste og er derfor av størst betydning karaktermessig. Det brukes nå bokstavkarakterer fra A til F, mens det tidligere ble brukt tallkarakterer fra 1,0 til 6,0. Etter etablert praksis bør søkere som innstilles ha hovedkarakter på 2,5 eller bedre. Dagens nye bokstavkarakterer gjør at søkere bør ha oppnådd karakteren A eller B i 18 eiendomsfagene og de juridiske fagene. Det må likevel foretas en totalvurdering av søkerne der karakterene kun utgjør ett av flere vurderingselementer. Det vises for øvrig til domstoloven § 55.

5.2 Diskrimineringsbestemmelser

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 og likestillings- og diskrimineringsloven bestemmer hvilke forhold som det ikke kan tas hensyn til. Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 er det i utgangspunktet forbudt å diskriminere på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner eller alder. Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6 er det på samme måte forbud mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse mv. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Forskjellsbehandling er ikke i strid med § 6 når den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. § 9. I henhold til § 30 må arbeidsgiver i en ansettelsesprosess ikke innhente opplysninger om «graviditet, adopsjon eller planer om å få barn». Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

5.3 Generelle kompetansekrav til dommere

I NOU 1999:19 omtalte Domstolkommisjonen (under pkt. 7.3.1) hva som har vært ansett som ønsker og krav til dommernes kvalifikasjoner og ferdigheter. Det ble den gang sagt at det var få skrevne kilder og statistikk om spørsmålet. Dette har vært gjenstand for en viss utvikling, bygget på de ønsker om kvalifikasjoner som ble skrevet av Domstolkommisjonen. DA og Tilsynsutvalget for dommere arbeider også med spørsmål om dommers adferd, kvalifikasjoner og ferdigheter. Domstolkommisjonen har i NOU 2020:11 oppsummert de samme krav og kvalifikasjoner, se kapittel 11, Utnevning av dommere på side 106 følgende.

5.3.1 Høy etisk standard og stor integritet

Et grunnleggende krav til dommere er høy etisk standard og stor integritet. Dommere må opptre uavhengig av partene og upåvirket av sympatier og antipatier mv. De må også kunne ivareta domstolenes konstitusjonelle uavhengighet. Innstillingsrådet praktiserer at søkere som skal kunne innstilles til dommerstilling må ha et rent rulleblad, jfr. nærmere nedenfor. DA har i samarbeid med Den norske Dommerforening og Teknas etatsforening for jordskifterettene utarbeidet etiske prinsipper for dommeradferd. Prinsippene gjelder for alle fagdommere i de alminnelige domstolene og i jordskiftedomstolene, både i og utenfor den dømmende virksomhet, og er tilgjengelig på <http://www.domstol.no/no/tilsynsutvalget-for-dommere/etiske-retningslinjer/>. De må også antas å gjelde for medlemmene av Utmarksdomstolen for Finnmark. De etiske prinsippene har som formål å fremme at dommerne opptre på en måte som skaper tillit til domstolene og deres avgjørelser, og skal også tjene til opplysning om hva som er god dommerskikk.

5.3.2 Stor spredning i sakstypene

Tematisk stilles dommerne overfor ganske forskjellige forventninger i forskjellige sakstyper. Spennvidden er stor mellom barnesaker, arbeidsrettssaker, tekniske saker, forretningsjuridiske saker, økonomiske saker, skattesaker, erstatningssaker, ulike typer straffesaker osv. I noen saker er det viktig med evne til å sette seg inn i for eksempel kompliserte tekniske og økonomiske forhold, i andre saker er det nødvendig med evne til empati og til innlevelse i vanskelige personlige relasjoner. Rettsmekling og saksbehandling i foreldretvist stiller spesielle krav til dommere, hvor konfliktløsningsteknikkene delvis er andre enn de tradisjonelle juridiske metoder.

5.3.3 Administrering i retten og skriving av avgjørelser

Dommerfunksjonen innebærer både å administrere forhandlingene under rettsmøtene og treffe avgjørelser i form av dommer, kjennelser og beslutninger. Dommere må derfor både ha en tillitvekkende opptreden i retten og kunne skrive gode avgjørelser. Dommere må videre kunne behandle saker raskt og effektivt. Arbeidsformen er noe forskjellig i de forskjellige rettsinstansene, men grunnleggende er kravene de samme.

5.3.4 Faglig dyktighet

Dommere må generelt være juridisk faglig dyktige, se også NOU 2020:11 pkt. 11.2.1 Når det dreier seg om spesifikke juridiske kunnskaper, stilles det først og fremst krav til dyktighet innenfor de mest sentrale juridiske områdene som prosesslovgivningen, straffelovgivningen, sentrale områder av privatretten mv. Dommere må ikke minst ha gode evner til fortløpende å sette seg inn i nye rettsområder og til å anvende tilgjengelige rettskilder – både nasjonale og internasjonale. Det forventes ikke at nyutnevnte dommere, som for eksempel etter eksamen bare har arbeidet innen sivilrettslige områder, skal ha kunnskap ut over eksamen innen f.eks. strafferett, men det kreves evne og vilje til raskt å sette seg inn i de sentrale områder, hvor man mangler forutgående praksis. Tilsvarende gjelder for en søker som bare har vært påtalejurist, og følgelig ikke har erfaring fra sivilrettslige områder. Noen jurister har kanskje i perioder i det hele ikke arbeidet med juridiske problemstillinger. Nye dommere gjennomfører et introduksjonsprogram i løpet av det første året. Deretter er dommerne inne i et videreutviklingsløp, der de løpende tilbys ulike kompetansetiltak.

Det forventes at dommere har en grunnleggende interesse for bredden av det juridiske fagfelt, i motsetning til de jurister som finner størst tilfredsstillelse i å dekke et snevrere område i dybden. Dommere må også være samfunnsorienterte. Dommere må i tillegg ha evne og vilje til stadig faglig oppdatering og personlig egenutvikling.

5.3.5 Eksamenskarakterer for dommere i de alminnelige domstolene

Jurister har alltid vært opptatt av karakterer til eksamen. Samtidig har det løpende vært et spørsmål om hvor mye karakterene egentlig sier i forskjellige sammenhenger. En gjennomgang fra 1996 viste at 16 % av dommerne hadde 2,45 eller bedre (inkl. alle høyesterettsdommere), 17 % hadde mellom 2,46 og 2,55, 28 % hadde mellom 2,56 og 2,65, 36 % hadde mellom 2,66 og 2,75, mens 2 % hadde 2,76 eller dårligere. Karakternivået blant lagdommerne lå noe over nivået for tingrettsdommerne.

Generelt antas at gode karakterer avspeiler evner og anlegg for juss og juridiske metoder, samt evne til analytisk tenkning og juridisk problemløsning. Gode karakterer er ikke nok til å bli en god dommer, og gode dommere behøver ikke nødvendigvis å ha gjort det godt til eksamen. I gjennomsnitt antas imidlertid karakterene for de fleste å si noe som også er interessant for dommergjerningen.

Innstillingsrådet anvender ikke karakterer som et avgjørende kriterium i rangering mellom søkere. De som innstilles har i de aller fleste tilfeller en god eksamen (laud, dvs. 2,75 eller bedre, eller A eller B).

De jurister som i dag uteksamineres, tar en mastergrad og gis bokstavkarakterer. Disse melder seg nå i økende grad som søkere til dommerstillinger. Bokstavkarakterene er mindre fingradert enn de tidligere tallkarakterer. Bokstavene A og B antas omtrentlig å dekke tallkarakterene 2,75 og bedre.

5.3.6 Godt skjønn - judisium

Jurister generelt og ikke minst dommere, må i sin virksomhet utøve skjønn, hvor mange rettslige og andre forhold veies mot hverandre. I attester og i referanseuttalelser forekommer derfor ofte vurderinger av kandidatenes juridiske skjønn, judisium og lignende. Dette er uklare vurderingstemaer, men som likevel er ment å gjenspeile noe om kandidatenes evne til å treffe rettslig riktige, praktisk anvendelige og innholdsmessige fornuftige og kloke avgjørelser.

5.3.7 Evne til å ivareta parter og saker med forskjellige behov

Partene i en retts sak må i rettsmøte og under saksforberedelsen, føle seg rimelig godt ivaretatt og lyttet til av dommeren. Samtidig som det alltid vil være begrensede tids- og ressursrammer for avvikling av rettsmøtene og for omfanget av saksforberedelsen. Dommeren leder forhandlingene, og må kunne ta hensyn til at det i noen type saker er økt behov for å gi rom for forklaringer og redegjørelser som ikke nødvendigvis er direkte relevante for avgjørelsen. Tålmodighet og romslighet vil da være viktig, mens det i andre saker kreves stram fremdrift. Noen aktører/sakstyper krever en aktiv dommer med betydelig involvering, mens andre aktører/sakstyper krever at dommeren er noe mer tilbakeholden. Det er viktig med god stemning under forhandlingene, men samtidig må dette tilpasses sakens tema og alvorlighet.

5.3.8 Evne til ydmykhet og respekt for dommerrollen

Posisjonen som dommer innebærer å utøve makt på vegne av samfunnet. Når det gjelder adferd i retten, er det få korrektiver. I den enkelte sak vil ofte prosessfullmektigene og partene være tilbakeholdne med kritikk eller noe som kan oppfattes som negative tilbakemeldinger. Det skal en god del til før det eventuelt blir en klage til Tilsynsutvalget. Det er derfor viktig å sikre seg at de som utnevnes som dommere har tilstrekkelig ydmykhet i rollen, og evne til læring og selvkorrigerings, slik at det ikke utvikles uheldig og uønsket adferd.

5.3.9 Krav til både effektivitet og grundighet

Det er viktig at dommere har evne til å arbeide hurtig og effektivt. Arbeidspresset kan være betydelig og dommere må ikke ha beslutningsvegring. Noen viktige og vanskelige avgjørelser må treffes nærmest på stedet, for eksempel i fengslingsaker, mens det for domsskriving i sivile saker kan brukes dager/uker. Der det er rom for det og saken tilsier det, bør dommeren gi seg rimelig tid til refleksjon og fordypning. Selv om raske avgjørelser er viktig, må også avgjørelsene være gode. Dette krever evne til å avveie fordypning og grundighet i motsetning til behovet for også å bli raskt ferdig. I den vanlige dommerhverdag er det dessuten ofte ikke mulig å sitte med domsskriving til dommen er ferdig skrevet. Andre saker og gjøremål må tas fortløpende. Man må kunne arbeide med flere saker samtidig, og ofte under tidspress.

5.3.10 Samarbeidsevne og selvstendighet

Dommere må ha god evne og vilje til samarbeid og være gode til å forholde seg til andre. De skal samhandle med aktørene i den enkelte sak, og skal også ha gode samarbeidsrelasjoner til saksbehandlere og andre dommere i domstolen. I lagmannsrettene og i Høyesterett er det stort sett alltid flere dommere som sammen treffer avgjørelsene. Samarbeidet blir da særlig tett og krevende.

Dommere skal være selvstendige i avgjørelsen av den enkelte sak. Det pågår en diskusjon om hvor grensene går for en domstolleders og andres styringsrett overfor dommerne på andre områder, og i hvilken utstrekning den enkelte dommer må innordne seg regler og rutiner som et flertall i dommerkollegiet går inn for og/eller domstolleder beslutter. Det legges vekt på at de som utnevnes må vise positiv aksept for at ledelsen/kollegiet kan ta beslutninger om regler og praksis. Videre vektlegges vilje til helhetstenkning og til å tilby innsats ut over egen portefølje, når situasjonen tilsier det.

5.3.11 Motstridende krav – behov for selvinnsikt

Dommere stilles ofte overfor delvis motstridende krav og forventninger. Dommere må derfor tilpasse sin adferd til dette, samt til den enkelte sak og de konkrete parter. Det krever ikke minst at dommere må ha personlig trygghet og rimelig god selvinnsikt. De må kjenne sine egne sterke og svake sider i forhold til hva som forventes. De fleste ønsker å være ideelle, men få vil selvsagt i utgangspunktet

være det. Dommerens personlighet vil prege hans/hennes adferd. Det er da viktig å kjenne seg selv så godt at en er klar over hvor en har særlige utfordringer.

5.3.12 Den samiske dimensjon

Gjennom Grunnloven § 108 har Norge grunnlovsforpliktet seg til å sikre samenes rett til sitt språk og sin kultur. Norge har også påtatt seg omfattende folkerettslige forpliktelser til å legge forholdene til rette for at samene skal få bevare og utvikle sitt språk og sin kultur. Domstolene skal i sitt arbeid bidra til at den samiske befolkningen skal ha høy tillit til at norske domstoler behandler og avgjør saker på en riktig måte.

I forvaltningsområdet for samisk språk må det legges vesentlig vekt på at det utnevnes dommere dommerne som har tilstrekkelig kunnskap og kompetanse om samiske forhold.

5.4 Tidligere yrkeserfaring

Den norske modellen for dommerkarriere i de alminnelige domstolene er basert på at de som utnevnes, har forutgående yrkespraksis etter juridikum innen andre yrker. Dette gir erfaring som kommer dem til gode i dommergjerningen, og er utførlig omtalt i NOU 1999: 19 pkt. 7.3.1.3. I Ot. prp. 44 (2000-2001) pkt. 8.1.7 forutsettes videreføring av en fortsatt bred dommerrekruttering av personer med ulik yrkes- og livserfaring. Av hensyn til bredde og et tilstrekkelig erfaringsgrunnlag, forutsettes som et utgangspunkt at de som utnevnes har en yrkeskarriere som jurist bak seg på minst ti år. For jordskifterettene er det på samme måte ønskelig med rekruttering av dommere fra ulike yrker og med bred praksis av fortrinnsvis ti- års varighet etter oppnådd relevant mastergrad. Søkere til dommerkonstitusjoner og søkere for øvrig med nødvendig modenhet, spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper har blitt, og vil fortsatt kunne bli, vurdert som kvalifisert selv om de har kortere praksis..

5.4.1 Ønske om bredde i praksis forut for dommerstilling

I tråd med dette ser Innstillingsrådet det som en fordel at søkerne har en viss bredde i den forutgående praksis. Det vil også være verdifullt med praksis som dommerfullmektig. Dommerfullmektigerfaringen vil gi søkerne en realistisk forestilling om dommeryrket, samtidig som det er god trening for en senere dommerstilling. Mange søkere begrunner sin søknad bl.a. med gode opplevelser som dommerfullmektig. Det er imidlertid ikke noe krav at man skal ha vært dommerfullmektig før man blir utnevnt som dommer. Et alternativ til dommerfullmektigpraksis kan være dommerkonstitusjoner.

5.4.2 Søkere som allerede er i dommerstilling

En del dommere søker nye dommerembeter for å gå fra en rettsinstans til en annen, for å forflytte seg geografisk, eller for å gå over i lederstilling. Søkere som allerede har vist seg egnet som dommere, vil naturligvis stå sterkt hvis de søker nytt embete. Det er verdifullt både for vedkommende dommer og for domstolen med erfaring fra flere instanser. Det er imidlertid etter Innstillingsrådets praksis ikke noen automatikk i at dommersøkere går foran andre søkere. Det skjer en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, jf. pkt.10.9.

5.4.3 Advokater

I dag er advokater i flertall av de som utnevnes og som ikke kommer fra annen dommerstilling (de har som regel hatt annen yrkeserfaring i tillegg til advokatvirksomheten). Tidligere var det vanligere at dommerne kom fra offentlig forvaltning eller påtalemyndigheten. Statistikk over dette fremgår bl.a. i NOU 1999:19 pkt. 7.3.2.1. Praksis som advokat gir god innsikt i domstolrettets virksomhet, særlig dersom vedkommende har møtt en god del i retten. Advokatvirksomhet kan imidlertid spenne

over mye, fra en kortvarig advokatfullmektig-/advokattid som ansatt, til egen virksomhet, til partner i større firma og fra en bred «landhandelspraksis», til spesialisering innenfor avgrensede områder.

En del advokater oppgir ønske om å gå over i dommerstilling for å unngå spesialisering, mens andre peker på faktureringspresset og spesielt krevende klientrelasjoner. For advokater på mindre steder som ønsker å bli dommer på samme sted, kan det ved overgang til dommerstilling, oppstå spesielle habilitetsproblemer i forhold til egne klienter og motparter i tidligere saker.

5.4.4 Påtalejurister, nemndsledere

Også påtalejurister (politijurister og statsadvokater) får god innsikt i domstolarbeid og mye erfaring med å møte i retten. Dessuten gir det erfaring og kunnskap innen strafferett og straffeprosess, som i gjennomsnitt utgjør omtrent halvparten av dommervirksomheten. En del søkere har praksis som fylkesnemndsledere eller ledere av utlendingsnemnd. Dette gir erfaring ikke helt ulik dommerpraksis, men på et snevrere område.

5.4.5 Annen fagbakgrunn i tillegg til juridikum

Noen søkere har annen utdanning i tillegg til juridikum, og kan derved ha praktisert andre fag. Også dette kan være en fordel, selv om det kan innebære at den juridiske karrieren er noe kortere enn alderen skulle tilsi.

5.4.6 Betydningen av å ha vært bruker av domstolene

Innstillingsrådet ser gjerne at søkerne tidligere har vært i kontakt med domstolene, som for eksempel advokat eller påtalejurist. Effekten av slik erfaring vil nok være størst den første tiden som dommer. Den generelle erfaring ved å ha prøvd domstolsystemet som aktør, vil ha betydning en god del lengre. Det er imidlertid utvilsomt at også jurister i statlig, kommunal eller privat virksomhet tilegner seg verdifull erfaring, selv om det ikke gir prosedyrerfaring. Det er derfor vanskelig å si at en bestemt yrkeskarriere forut for dommerstilling klart er å foretrekke.

5.4.7 Allsidighet

For Innstillingsrådet er det uansett ønskelig at de som utnevnes har en rimelig allsidig bakgrunn; en viss erfaringsbredde er en fordel. Tidligere yrkeserfaring hos de øvrige dommere i den aktuelle domstol, kan også være et moment ved nyrekruttering med sikte på å skape størst mulig bredde i dommerkollegiet.

5.4.8 Referanser

I tillegg til forutgående yrkeserfaring, er det selvsagt vesentlig hvordan man har fungert i tidligere stillinger. De referanser som søkerne må oppgi, vil i all hovedsak være relatert til tidligere stillinger. Dette vil være en viktig kilde som supplerer de mer objektive opplysninger om tidligere yrkeskarriere.

5.4.9 Siste yrke før utnevning til dommer

Av dommere som er utnevnt etter innstilling fra Innstillingsrådet, har hovedtyngden kommet fra annen dommerstilling, fast eller konstitusjon. Dernest kommer advokater, mens en mindre del kommer fra påtalemyndigheten, forvaltningen mv. Fordelingen det enkelte år, fremgår av årsmeldingene.

5.4.10 Jordskiftedommere

For Innstillingsrådet er det ønskelig at det både er intern og ekstern rekruttering av kandidater. For jordskifterettene er det, på samme måte som for de alminnelige domstolene, ønskelig med rekruttering av dommere fra ulike yrker og med praksis av ti-års varighet etter oppnådd relevant mastergrad. Søkere til dommerembeter med nødvendig modenhet for oppgavene som ligger til

jordskifterettene, spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper, vil kunne bli vurdert selv med kortere praksis enn ti år etter oppnådd relevant mastergrad.

Søkere til dommerkonstitusjoner kan bli vurdert som kvalifisert selv om de har kortere praksis. Erfaring som jordskiftedommerfullmektig i en periode på tre til fire år med stor faglig bredde og gode resultater fra perioden som jordskiftedommerfullmektig, vil bli tillagt vekt i en samlet vurdering sett opp mot ti-års kravet.

Ingeniører/tekniske utredere som har gjennomført bachelorløp i eiendomsdesign eller tilsvarende, og som har arbeidet ved en jordskifterett før de velger å bygge på utdanningen med en relevant mastergrad, har tilegnet seg relevant kompetanse og erfaring som det skal tas hensyn til ved den samlede vurdering sett opp mot ti-års kravet.

Kompetanseprofil til jordskiftedommerne

Utdanning	<ul style="list-style-type: none"> Jordskiftefaglig utdanning på mastergradsnivå med fagkrets fastsatt av departementet delegert til Domstoladministrasjonen, fra NMBU eller fra Høgskulen på Vestlandet. Likestilt med dette er eksamen fra NMBU/UMB/ Norges Landbrukshøgskole med hovedkurs i jordskiftefag/ eiendomsutforming. Gode eksamenskarakterer spesielt i eiendomsfag og juridiske fag.
Erfaring	<ul style="list-style-type: none"> Ti års variert yrkespraksis etter oppnådd relevant mastergrad. Det kan gjøres unntak fra tiårs kravet for kandidater med nødvendig modenhet for oppgavene som ligger til jordskifterettene, spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper. Søkere til dommerkonstitusjoner kan bli vurdert som kvalifisert selv om de har kortere praksis. Erfaring som jordskiftedommerfullmektig i en periode på tre til fire år med stor faglig bredde og gode resultater fra perioden som jordskiftedommerfullmektig, vil bli tillagt vekt i en samlet vurdering sett opp mot tiårs kravet. Ingeniører/tekniske utredere som har gjennomført bachelorløp i eiendomsdesign eller tilsvarende, og som har arbeidet ved en jordskifterett før de velger å bygge på utdanningen med en relevant mastergrad, har tilegnet seg relevant kompetanse og erfaring som det skal tas hensyn til ved den samlede vurdering sett opp mot ti-års kravet.
Kunnskaper	<ul style="list-style-type: none"> Generelt stor faglig dyktighet innen eiendomsfag, aktuelle juridiske fag og prosesslovgivning. Innsikt i relevante teknologiske verktøy for jordskiftearbeidet.
Ferdigheter	<ul style="list-style-type: none"> Gode evner i å opptre forhandlings- og løsningsorientert. Gode evner til stadig å sette seg inn i nye rettsområder og til å anvende tilgjengelige rettskilder – både nasjonale og internasjonale. Gode evner til å utøve skjønn, hvor mange rettslige og andre forhold veies mot hverandre. Gode evner til å arbeide hurtig og effektivt, og ta beslutninger. God evner til å administrere komplekse rettssaker, som involverer mange parter og flere medarbeidere i domstolen. Gode evner til å lytte til og ivareta partene under saksforberedelse og i rettsmøter.

- Gode evner til tillitsvekkende opptreden i retten.
- Gode evner i å skrive presise og gode avgjørelser.
- Generiske ferdigheter knyttet til beslutnings- og gjennomføringsevne, kvalitetsbevissthet, evne til prosess- og prosjektledelse, simultankapasitet, evne til analyse og problemløsning, ferdigheter i saksbehandling, evne til selvledelse, resultatorientering, planlegging og ressursstyring, evne til anvendelse av digitale verktøy for å løse arbeidsoppgaver, evne til omstilling og fleksibilitet, evne til teamarbeid og samhandling, ferdigheter i norsk som arbeidsspråk, ferdigheter i engelsk som arbeidsspråk, ferdigheter i kommunikasjon, evne til å planlegge og reflektere over egen læring, ferdigheter i veiledning av kollegaer og aktører/publikum, ferdigheter i interkulturell forståelse og serviceorientering

5.5 Spesielt om de ulike rettsinstansene

5.5.1 Tingrettsdommere

Selv om dommerfunksjonene i hovedsak er like i alle tre rettsinstansene, er det likevel visse forskjeller. Tingrettsdommerne har størst kontaktflate til publikum, parter og aktører. Spennvidden i dommergjerningen er også størst i tingrettene. Det langt største antall saker får sin endelige avgjørelse i tingrettene. Tvisteloven betyr ytterligere krav til tingrettsdommerne, bl.a. med aktiv saksstyring og i småkravprosessen. Rettsmeglinger og saksforberedende møter i foreldretvister er klart oftere forekommende i tingrettene enn i lagmannsrettene. Trykket i de mediefokuserte sakene er ofte størst i tingrettene. Samtidig er tingrettsdommerne alene fagjurister i den enkelte sak (bare med unntak for et fåtall saker som har forsterket rett). I de fleste sivile saker er det heller ikke noen meddommere. Det å være alene under administrering av saken og når avgjørelsen skal treffes, er normalt mer krevende enn hvor flere fagdommere er sammen. Det gir også mindre muligheter for korrektiver, både i behandlingen av den enkelte sak, og når det gjelder adferd generelt. Generelt kan man si at tingrettsdommere i størst grad må ha gode allroundegenskaper som dommere.

5.5.2 Lagdommere

Lagdommerne vil stort sett bare møte sakens aktører under hovedforhandlingen. Rettsmeglinger og saksforberedende møter i barnesaker, vil være mindre hyppig enn i tingrettene. Det er tre fagdommere sammen i retten og når avgjørelsene treffes (med noen få unntak), i tillegg til eventuelle meddommere. Med unntak av trygderettssaker og jordskiftesaker vil det ikke være andre saker i lagmannsrettene enn i tingrettene. De avgjørelser som ankes vil antakelig være mer krevende mht. rettslige og/eller faktiske spørsmål, enn gjennomsnittet av sakene i tingrettene. De fleste saker vil i realiteten ikke kunne prøves i mer enn to instanser. Lagmannsrettens avgjørelse blir derfor ekstra viktig. Teamarbeidsformen i lagmannsretten stiller delvis andre krav til dommerne enn i tingrettene. De dommere som skal stå samlet om avgjørelsen (med unntak for eventuelle dissenser), må legge vekt på at avgjørelsen, både i form og innhold er slik alle tre dommerne ønsker det, selv om det er en av dommerne som skriver avgjørelsen. De av dommerne som ikke skriver, må likevel ha fullt engasjement i saken og på avgjørelsen.

5.5.3 Høyesterettsdommere

Dommergjerningen i Høyesterett vil klart adskille seg fra dommergjerningen i tingrettene og lagmannsrettene. Stort sett vil Høyesterett bare møte profesjonelle aktører. Anker som behandles av Høyesterett vil være spesielt rettslig krevende. Høyesterett anvender også i stadig økende grad internasjonale rettskilder. Fordi Høyesteretts avgjørelser vil være retningsgivende for tingrettene og lagmannsrettene, vil de både i innhold og form måtte tilpasses dette formål. Høyesterett har en

konstitusjonell rolle som bringer retten til grenselandet mot den lovgivende og den utøvende statsmakt. Høyesteretts historie viser domstolens rettsskapende og rettsendrende virksomhet på sentrale områder. I kritiske situasjoner for landet har Høyesterett hatt en viktig forfatningsrettslig rolle.

Det er utvilsomt at det til et dommerembete i Høyesterett kreves meget dyktige og faglig svært sterke jurister. Kravene ligger klart over hva som generelt forventes til dommere i tingrettene og lagmannsrettene. Søkere til Høyesterett må kunne vise til meget gode resultater i sine tidligere posisjoner/funksjoner. Innsikt og engasjement i generelle samfunnsspørsmål er dessuten av vesentlig betydning. I utnevningprosessen spørres ikke etter, og vektlegges ikke, søkerens partipolitiske standpunkter eller sympatier, og heller ikke standpunkter i spesielt politisk fokuserte saker eller saksfelt.

5.5.4 *Jordskiftedommere*

Kravene til jordskiftedommere vil for øvrig i all hovedsak være de samme som for de alminnelige dommerne med hensyn til personlige egenskaper og livserfaring. I tillegg vil det være særlig viktig at jordskiftedommere er forhandlings- og løsningsorienterte. Dommere i jordskifterettene er alltid alene som fagdommer i retten, med eller uten meddommere. Dette stiller særlige krav til dommerens faglige kunnskaper, spesielt i eiendoms- og jordskiftefaglige spørsmål, tingsrett og prosess. For å finne frem til de beste løsningene i sakene som ikke er tvistesaker, er det viktig å ha evne til å lytte til partene, legge til rette for gode prosesser og å være kreativ i forhold til mulige løsningsforslag.

5.5.5 *Felles for alle instansene*

Erfaring fra flere instanser

Både for den enkelte dommer og for domstolene generelt, er det en fordel med erfaring fra flere rettsinstanser. Vanligst er at lagmannsrettene rekrutterer en del tingrettsdommere, men det er ikke noe fast avansementsmønster. Det er ikke noen automatikk i at utnevnte dommere som søker ny stilling, gis fortrinnsrett fremfor søkere som ikke allerede er dommere.

Allsidig dyktighet – faglig og personlig

Ved utnevning av dommere i alle tre rettsinstanser og i jordskifterettene, vil Innstillingsrådet søke å finne frem til de beste kandidater. Det vil si de samfunnsengasjerte, beslutningsdyktige, faglig og personlig innsiktsfulle og gode kandidater, som kan bevege seg i hele bredden av rettslige problemstillinger. Kandidatene må kunne sette seg inn i tvistetemaer fra konfliktfylte personrelasjoner til komplekse tekniske, økonomiske og samfunnsmessige forhold. Dette kan oppsummeres i krav til allsidig dyktighet, faglig så vel som personlig, og med stor integritet.

5.6 **Utarbeide kompetanseprofiler for ansatte i domstolene**

I 2019 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utarbeide kompetanseprofiler for ansatte i domstolene. Arbeidsgruppen avga sin rapport «[Kompetanseprofiler i domstolene mot 2025](#)» den 4. mai 2021. Rapporten tar for seg blant annet ytre faktorer som vil påvirke domstolene, og har ut fra dette vurdert hvilke kompetansekrav norske dommere (inklusive jordskiftedommere) og domstolledere bør ha. De har utviklet kompetanseprofiler for alle medarbeidergrupper i domstolene. Gruppen har laget en felles mal som bygger på fem kategorier; utdanning, erfaring, kunnskaper, ferdigheter og personlige egenskaper. Styret i DA tok rapporten til orientering i sitt møte 14. og 15. juni 2021¹. Rapporten «Kompetanseprofiler i domstolene 2025» følger som vedlegg 1.

¹ DA behandlet rapporten i styremøte 14. og 15. juni 2021 21/059 Rapport om kompetanseprofiler i domstolene. En arbeidsgruppe under prosjektet «Omstilling og nedbemanning» har foreslått kompetanseprofiler for alle

Arbeidsgruppens anbefalinger til kompetanseprofiler er i tråd med Innstillingsrådets praksisnotat og IRs praksis for dommere. Nedenfor vil det spesielt bli trukket frem arbeidsgruppens vurderinger knyttet til behov for tverrfaglige ferdigheter og personlige egenskaper. I arbeidet med kompetanseprofilene er det også trukket frem at det skjer en økende grad av spesialisering og økt digitalisering. Det kreves derfor økt digital kompetanse.

5.6.1 Tverrfaglige ferdigheter

I arbeidet med kompetanseprofiler er det lagt vekt på tverrfaglige ferdigheter som de ansatte i domstolene må ha for å dekke domstolens behov de neste årene. Dette er:

- Beslutning og gjennomføring
- Kvalitetsbevissthet
- Prosess- og prosjektledelse, simultankapasitet
- Analyse og problemløsning
- Saksbehandling
- Selvledelse
- Anvendelse av digitale verktøy i arbeidet
- Informasjonssikkerhet
- Omstilling og fleksibilitet
- Teamarbeid og samhandling
- Bokmål/nynorsk/samisk som arbeidsspråk
- Engelsk som arbeidsspråk
- Kommunikasjon
- Egen læring
- Veiledning av kollegaer og aktører/publikum
- Interkulturell forståelse
- Serviceorientering

Innstillingsrådet ser dette som nyttig supplement til den helhetsvurderingen som må foretas av kandidatene.

5.6.2 Personlige egenskaper

Personlige egenskaper er kompetanse som utfyller bildet av en medarbeider. Det vil være svært ulikt hva man legger vekt på for eksempel ved vurdering av søkere til forskjellige stillinger. Flere av de elementer som tillegges vekt er dessuten basert på *inntrykk* mer enn konkrete observasjoner eller dokumentasjon. Det vil alltid være et betydelig element av skjønn når personlige egenskaper skal vurderes. I arbeidet med kompetanseprofilene er bl.a. følgende egenskaper trukket frem:

- Tilslutning til domstolenes idé- og verdigrunnlag, og samfunnsoppdrag
- Respekt for aktører og publikum
- Åpenhet og ærlighet
- Selvstendighet
- Respekt og omsorg for kollegaer
- Engasjement og innsatsvilje

medarbeidergrupper i domstolene. Slike felles kompetanseprofiler finnes ikke i dag. Arbeidsgruppens forslag baserer seg på bred domstolmedvirkning og en analyse av hvilke faktorer som vil påvirke utviklingen i domstolene de neste årene. Bruken av rapporten fra arbeidsgruppen vil bli konkretisert i ulike fora i domstolene og DA. Styret får derfor rapporten som orienteringssak i denne omgang, men med forslag om at man ber om en ny orientering i 2022 om hvordan rapporten er blitt fulgt opp. **Vedtak:** Styret tok saken til orientering og ber om en ny orientering innen utgangen av 2022 om hvordan arbeidet med kompetanseprofilene er blitt fulgt opp.)

Innstillingsrådet ser de nevnte egenskaper som nyttige supplement til den helhetsvurderingen som må foretas av kandidatene.

5.6.3 *Dommere skal fortsatt være generalister, men det skal tilrettelegges for spesialisering*

I arbeidet med kompetanseprofiler er det pekt på at skjer en økende grad av spesialisering i domstolene. Alle dommere i de alminnelige domstoler er generalister. Domstolene og dommerne er i utgangspunktet ikke spesialiserte innen enkelte sakstyper eller rettsområder. Flere domstoler, blant annet Oslo tingrett, har over tid utviklet en viss spesialisering innen visse saksfelter.

Domstolkommisjonen har i sin hovedrapport (NOU 2020:11) anbefalt «økt moderat spesialisering» innenfor noen rettsområder og prosessformer. Fire saksområder ble trukket frem; Barnesaker, økonomiske straffesaker, store kommersielle tvistesaker og saker som berører samiske interesser. Strukturreformen som har ført til færre domstoler har i sin begrunnelse lagt vekt på behovet for å gi muligheter for økt faglig kvalitet og bedre ressursutnyttelse. Spesialisering kan være et virkemiddel for å oppnå dette. Ulike domstoler kan tilsi ulike måter å spesialisere seg på.

Innstillingsrådet er enig i at domstolens behov og praksis for spesialisering er relevante å ta med inn i den helhetsvurdering som må foretas av kandidatene.

5.6.4 *Digitalisering*

Økt digitalisering både innen samfunnet generelt og innen domstolene vil bety stadig endrede arbeidsprosesser. Det vil også bety at dommerne både må anvende nye arbeidsmetoder og bidra til vellykket innføring. Dette forutsetter at alle medarbeidere i domstolene, inklusive dommere, bør ha en grunnleggende digital kompetanse og interesse for digitalisering. Særlig jordskifterettene vil oppleve nye og stadig mer avanserte digitale arbeidsmetoder. Her er det særlig påkrevet at dommerne har høy digital kompetanse.

Innstillingsrådet er enig i at graden av økt digitalisering i samfunnet og kandidatenes digital forståelse er viktige og relevante momenter som må tas med inn i helhetsvurderingen av kandidatene.

5.7 Innstillingsrådets vurderinger

5.7.1 *Få objektiviserbare kriterier – sammensatte skjønnsmessige vurderinger*

Innstillingsrådet står overfor både et spørsmål om hvordan de skjønnsmessige kvalifikasjonskravene til dommere kan gjøres operasjonelle, og hvordan det er mulig i søkermassen å finne frem til de søkere som best tilfredsstiller kravene. I NOU 1999:19 pkt. 7.3.1.1 sies følgende om utvelgelseskriterier:

I utgangspunktet er det uheldig med utvelgelsesfaktorer som ikke er operasjonelle. Er det for mange slike faktorer inne i bildet, kan vurderingen få et lite seriøst preg. Man kan risikere at valget baseres på hvem man «liker» eller «ikke liker» blant søkerne – eller at omgivelsene tror at det er dette som er avgjørende for personvalget. Utnevnesmyndigheten har imidlertid ikke sett noen mulighet til å unngå å stille opp noen kriterier som er lite presise, som ikke kan gjøres til gjenstand for objektiv måling, og som forutsetter svært skjønnsmessige vurderinger.

Dette er situasjonen også slik Innstillingsrådet ser det. Pr. i dag må Innstillingsrådet bygge på alminnelige skjønnsmessige vurderinger uten eksakte faglige metoder eller objektive kriterier.

Gjennom søknadene med vedlegg, intervjuer og referanser, gis Innstillingsrådet et visst grunnlag for bedømmelse, men med begrensninger. For de som allerede er i dommerstillinger, er grunnlaget best. Innstillingsrådet praktiserer i tillegg at det innenfor en saklig utvelgelsesprosess, og under ellers noenlunde like vilkår, bør tas hensyn til forhold med sikte på å få en samlet best mulig

sammensetning av dommerkorpset i den enkelte domstol. Dette kan være forhold knyttet til alder, kjønn, tidligere yrkeserfaring, personlige forutsetninger mv.

5.7.2 Mangfold i dommerkorpset og i den enkelte domstol

Det er videre et behov for at dommerkorpset representerer et mangfold, for eksempel etnisk, kulturelt, sosialt, livssynsmessig og demografisk. Når man skal sette sammen dommerkorpset i den enkelte domstol, må det imidlertid også legges vekt på at kollegiet skal fungere godt sammen.

Innstillingsrådet praktiserer at det innenfor en saklig utvelgelsesprosess, og under ellers like vilkår, bør søkes å få en best mulig sammensetning av dommerkorpset i den enkelte domstol. Dette kan være forhold knyttet til alder, kjønn, tidligere yrkeserfaring, personlige forutsetninger etc.

I 2050 vil 27% av befolkningen ha innvandrerbakgrunn og flere andre byer mer enn 30% av innbyggere med innvandrerbakgrunn. Mangfoldkompetanse er derfor en del av dommerkompetansen.

Mangfold oppstår for eksempel grunn av ulik alder, ulikt kjønn, oppvekst, ulike personligheter, fagkompetanse, arbeidserfaring og utdanning. Mangfold i denne sammenheng handler om å innlemme innsikt, kunnskap og perspektiv som er relevant når spennvidden i mangfoldet blir utvidet.

Spennvidden i mangfoldet utvides når vi får en person med nedsatt funksjonsevne, en annen kulturell bakgrunn, en annen etnisk bakgrunn eller seksuell legning.

Når spennvidden blir utvidet vil innholdet i strekpunktene som er nevnt over også bli utvidet.

Mangfoldskompetanse innebærer å evne til å se og analysere en situasjon fra flere ulike vinkler, også fra minoritet – og majoritetsperspektiv, herunder også urbefolkning og samisk perspektiv. I dette ligger også å vise trygghet og fleksibilitet til å forstå flere kulturer, evne til å forstå andres perspektiver og finne likheter og ulikheter relatert til virkeligheter som kan eksistere parallelt.

5.7.3 Ofte peker noen seg ut

Til tross for mange skjønnsmessige vurderingstemaer utpeker oftest en eller noen av søkerne seg rimelig klart. Valget synes da noenlunde enkelt. Praksis viser også at i de fleste innstillinger er det enstemmige oppfatninger i intervjugruppen, hos domstolleder og i Innstillingsrådet som helhet. Dette viser en samstemt forståelse av de utvelgelseskriterier som anvendes. I noen tilfeller har søkerne styrke og svakheter på forskjellige områder. Da må Innstillingsrådet velge hva som skal prioriteres. Man står i disse tilfeller overfor sammensatte vurderinger, hvor det kan være grunnlag for forskjellige meninger.

5.7.4 Særlig om medlemmene av Utmarksdomstolen for Finnmark

Lederen, nestlederen, et av de øvrige medlemmene og et av varamedlemmene av Utmarksdomstolen for Finnmark, skal oppfylle de kravene domstolloven stiller til høyesterettsdommere, jf. Finnmarksloven § 36. Det stilles ingen særskilte krav til de to øvrige medlemmenes yrke eller utdanning, jf. Innst. O. nr. 80 (2004-2005) s. 22.

Når det gjelder oppnevningen av Utmarksdomstolens medlemmer, viser Justiskomiteén i samme innstilling (s. 22) til sine merknader om oppnevningen av Finnmarkskommisjonen. På s. 19 i innstillingen skriver Justiskomiteéns flertall følgende om oppnevningen av kommisjonen:

Etter flere tallets mening er det svært viktig at kommisjonen ikke bare er sammensatt av jurister, og at den har legitimitet i hele befolkningen. Det sentrale i denne sammenheng må være at man skal komme frem til et juridisk forsvarlig resultat og dermed kan få en endelig avklaring av rettighetsforholdene i fylket. I så måte er det viktig at både Sametinget, fylkestinget, reindriften og ulike brukerrepresentanter får mulighet til å uttale seg om sammensetningen.

Ved oppnevning av Finnmarkskommisjonen holdt departementet først konsultasjon med Sametinget og Finnmark fylkeskommune. Deretter ble Norske Reindriftsamers Landsforbund, Samenes Naturressursforbund, Finnmark Bonde- og Småbrukerlag, Finnmark Bondelag og Norges Jeger- og Fiskerforbund Finnmark gitt anledning til å uttale seg. Innstillingsrådet tar sikte på å involvere de samme representantene i sin prosess. Involvering vil skje så tidlig at de får reell mulighet for påvirkning.

Innstillingsrådet har en avklart oppfatning av hva som er ønskede kvalifikasjoner for dommerembeter i de alminnelige domstolene og jordskiftedomstolene. Noen tilsvarende oppfatning finnes ikke for så vidt gjelder medlemmene av Utmarksdomstolen. Det er imidlertid grunn til å ta utgangspunkt i de generelle gode dommeregenskapene som legges til grunn for de alminnelige domstolene/ jordskiftedomstolene, men slik at man i tillegg legger vekt på de særlige kompetansekravene som arbeidet i Utmarksdomstolen stiller. Av Innst. O. nr. 80 (2004-2005) s. 18-19 fremgår at domstolen skal bygge sine avgjørelser på gjeldende rett, «i første rekke alminnelig tingsrett herunder samiske sedvaner». Føringer for så vidt gjelder ønskede kvalifikasjoner fremgår også av kgl. res. av 12.04.2013 om endringer i forskriften om Finnmarkskommisjonen og Utmarksdomstolen av 16.03.2007 nr. 277. Der fremgår bl.a. følgende (s. 2 og 3):

Ved oppnevningen av utmarksdomstolen må en ha for øye at domstolen får en sammensetning som gir legitimitet. Oppgaven skiller seg på den måten fra rekruttering av enkeltdommere til bestående domstoler.

Sametinget ønsker at en allerede ved utlysningen bør søke å sikre at utmarksdomstolen har kompetanse i samiske sedvaner og rettsoppfatninger.

Departementet er enig og forutsetter at det i utlysningen på passende måte gjøres oppmerksom på at det vil bli vektlagt at kompetanse i samiske sedvaner og rettsoppfatninger er representert i domstolen. Sametinget mener videre at det vil være en fordel om kunnskap i samisk språk og kultur er representert i domstolen.

Departementet er ikke uenig i dette. Dette er et hensyn som avhengig av søkertilfang mv. vil komme inn i den totalvurderingen Innstillingsrådet må foreta.

I foredraget til forskriften om Finnmarkskommisjonen og Utmarksdomstolen for Finnmark fremgår bl.a.:

Utmarksdomstolens medlemmer er dommere og bør derfor konstitueres som embedsmenn for oppdraget. Dommerne vil konstitueres uten noen nærmere bestemt tidsbegrensning, og konstitusjonen vil derfor gjelde inntil utmarksdomstolen har sluttført sitt oppdrag. Den nærmere graden av fleksibilitet i konstitusjonen med hensyn til om dommerne skal ha andre plikter i perioder hvor det ikke foreligger tvister til behandling mv. må avklares i forbindelse med oppnevningen.

5.8 Summariske presentasjon av kompetansekrav til dommerne

I tabellene nedenfor presenteres kompetansekravet til henholdsvis de alminnelige dommerne og jordskiftedommerne:

Kompetanseprofil til dommerne i de alminnelige domstolene

Utdanning	<ul style="list-style-type: none"> • Juridisk embetseksamen/Mastergrad i rettsvitenskap, med gode eksamensresultater.
Erfaring	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum ti års variert yrkespraksis som jurist, gjerne også som dommerfullmektig. Det kan gjøres unntak fra kravet om ti års variert yrkespraksis for kandidater med spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper.
Kunnskaper	<ul style="list-style-type: none"> • Generelt god juridisk faglig dyktighet, særlig innenfor de mest sentrale juridiske områdene som prosesslovgivning, straffelovgivning, sentrale områder av privatretten mv. • Mange dommere bør i større grad ha god innsikt i internasjonal rett, først og fremst EU- og EØS-rett. • Tilsvarende er det behov for å styrke kunnskapen om økonomiske saker hos dommerne.
Ferdigheter	<ul style="list-style-type: none"> • Gode evner til stadig å sette seg inn i nye rettsområder og til å anvende tilgjengelige rettskilder – både nasjonale og internasjonale. • Gode evner til å utøve skjønn, hvor mange rettslige og andre forhold veies mot hverandre. • Gode evner til å arbeide hurtig og effektivt, og ta beslutninger. • God evner til å administrere komplekse rettssaker, som involverer mange parter og flere medarbeidere i domstolen. • Gode evner til å lytte til og ivareta partene under saksforberedelse og i rettsmøter. • Gode evner til tillitsvekkende opptreden i retten. • Gode evner i å skrive presise og gode avgjørelser. • Generiske ferdigheter knyttet til beslutnings- og gjennomføringsevne, kvalitetsbevissthet, evne til prosess- og prosjektledelse, simultankapasitet, evne til analyse og problemløsning, ferdigheter i saksbehandling, evne til selvledelse, resultatorientering, planlegging og ressursstyring, evne til anvendelse av digitale verktøy for å løse arbeidsoppgaver, evne til omstilling og fleksibilitet, evne til teamarbeid og samhandling, ferdigheter i norsk som arbeidsspråk, ferdigheter i engelsk som arbeidsspråk, ferdigheter i kommunikasjon, evne til å planlegge og reflektere over egen læring, ferdigheter i veiledning av kollegaer og aktører/publikum, ferdigheter i interkulturell forståelse og serviceorientering.
Verdisyn	<ul style="list-style-type: none"> • Åpenhet og ærlighet, respekt og omsorg for kollegaer, høy etisk standard og stor integritet, respekt for aktører og publikum, selvstendighet, engasjement og innsatsvilje. I tillegg kommer:

	<ul style="list-style-type: none"> – Høy etisk standard og stor integritet. – Ydmykhet og respekt for dommerrollen. – Tilslutning til domstolenes idé- og verdigrunnlag og samfunnsoppdrag, jf. pkt. 3 over.
--	---

Kompetanseprofil til jordskiftedommerne

Utdanning	<ul style="list-style-type: none"> • Jordskiftefaglig utdanning på mastergradsnivå med fagkrets fastsatt av departementet delegert til Domstoladministrasjonen, fra NMBU eller fra Høgskulen på Vestlandet. Likestilt med dette er eksamen fra NMBU/UMB/ Norges Landbrukshøgskole med hovedkurs i jordskiftefag/ eiendomsutforming. Gode eksamenskarakterer spesielt i eiendomsfag og juridiske fag. • Minimum ti års variert yrkespraksis, gjerne også som jordskiftedommerfullmektig. Det kan gjøres unntak fra kravet om ti års variert yrkespraksis for kandidater med spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper.
Erfaring	<ul style="list-style-type: none"> • Praksis fra jordskifteretten som jordskiftedommerfullmektig eller utreder. • Praksis fra virksomheter som Statens vegvesen, kommuner og private bedrifter.
Kunnskaper	<ul style="list-style-type: none"> • Generelt stor faglig dyktighet innen eiendomsfag, aktuelle juridiske fag og prosesslovgivning. • Innsikt i relevante teknologiske verktøy for jordskiftearbeidet.
Ferdigheter	<ul style="list-style-type: none"> • Gode evner i å opptre forhandlings- og løsningsorientert. • Gode evner til stadig å sette seg inn i nye rettsområder og til å anvende tilgjengelige rettskilder – både nasjonale og internasjonale. • Gode evner til å utøve skjønn, hvor mange rettslige og andre forhold veies mot hverandre. • Gode evner til å arbeide hurtig og effektivt, og ta beslutninger. • God evner til å administrere komplekse rettssaker, som involverer mange parter og flere medarbeidere i domstolen. • Gode evner til å lytte til og ivareta partene under saksforberedelse og i rettsmøter. • Gode evner til tillitsvekkende opptreden i retten. • Gode evner i å skrive presise og gode avgjørelser. • Generiske ferdigheter knyttet til beslutnings- og gjennomføringsevne, kvalitetsbevissthet, evne til prosess- og prosjektledelse, simultankapasitet,

	<p>evne til analyse og problemløsning, ferdigheter i saksbehandling, evne til selvledelse, resultatorientering, planlegging og ressursstyring, evne til anvendelse av digitale verktøy for å løse arbeidsoppgaver, evne til omstilling og fleksibilitet, evne til teamarbeid og samhandling, ferdigheter i norsk som arbeidsspråk, ferdigheter i engelsk som arbeidsspråk, ferdigheter i kommunikasjon, evne til å planlegge og reflektere over egen læring, ferdigheter i veiledning av kollegaer og aktører/publikum, ferdigheter i interkulturell forståelse og serviceorientering</p>
Verdisyn	<ul style="list-style-type: none"> • Personlige egenskaper som tilslutning til domstolenes idé- og verdigrunnlag, og samfunnsoppdrag, åpenhet og ærlighet, respekt og omsorg for kollegaer, høy etisk standard og stor integritet, respekt for aktører og publikum, selvstendighet, engasjement og innsatsvilje. I tillegg kommer: <ul style="list-style-type: none"> – Høy etisk standard og stor integritet. – Ydmykhet og respekt for dommerrollen. – Tilslutning til domstolenes idé- og verdigrunnlag og samfunnsoppdrag, jf. pkt. 3 over.

6 LEDERKOMPETANSER

Domstoladministrasjonens styre fastsatte allerede i 2007 kriterier for ledere. Det har siden vedtaket ble fattet lagt vekt på at utvikling av ledelse er et strategisk virkemiddel for å oppnå de målene som settes i domstolene. Styrking av lederrollen er et viktig satsingsområde.

Som leder i domstolene har man et viktig samfunnsansvar. Man forvalter domstolenes felles ressurser. Dette skal gjøres til fellesskapets beste og i tråd med de kvalitetskrav som settes i domstolene.

Digitaliseringen tilsier større endringstakt enn før. Ledere har et særlig ansvar for å sikre god gjennomføring i den enkelte domstol.

Lederkriteriene, som har vært gjeldende siden 2007, er:

- Faglig kompetent
- Resultatorientert
- Medarbeiderorientert
- Brukerorientert
- Utviklingsorientert

6.1 Domstolleder og lederkompetansene

Domstoladministrasjonen har i styremøte juni 2021 vedtatt å legge legger statens fire lederkompetanser til grunn for ledelse². Innstillingsrådet legger også dette til grunn for sitt arbeid. Lederkompetansene inneholder de samme krav som er stilt siden 2007, men med en litt annen utforming. De statlige lederkompetansekravene anses med andre ord som dekkende for de kompetansekrav som også må stilles til domstolledere. I tillegg kommer andre særskilte kvalifikasjonskrav som må settes til ledere innen den tredje statsmakt.

Det er forventninger om at alle statlige etater, inkludert domstolene, har høy endringskapasitet og gjennomfører gode omstillingsprosesser. Videre forventes at virksomhetene møter fremtidens kompetansebehov, og at domstolene har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen.

6.1.1 Systemkompetanse

Systemkompetanse betyr å forstå systemet man er en del av og hva det betyr for lederrollen. Som leder i offentlig sektor forvalter man våre felles ressurser. Det skal gjøres til fellesskapets beste og i tråd med god forvaltningsetikk. Det betyr at domstolleder må avklare og forstå sin rolle i lys av domstolenes samfunnsoppdrag. Domstolleder har ansvar for å omsette dette til mål og strategier i sin domstol. Domstolleder har også ansvaret for å gjennomføre beslutninger som tas i domstolene, slik dette også er beskrevet i Domstolkommisjonens hovedrapport NOU 2021:11, pkt. 14.5.3:

Overordnet sett har domstollederen i den enkelte domstol ansvaret for hele organisasjonen med resultat-, budsjett- og personalansvar. Domstollederen har også ansvaret for de administrative sidene ved saksavviklingen og andre rutiner samt for ressursbruken ved domstolen.

For å utføre sine oppgaver kan domstolleder ensidig treffe beslutninger av betydning for arbeidsforholdet til ansatte i domstolen. Det gjelder også overfor dommere.

² Se styresak DA 4. juni 2021 med følgende vedtak:
Kompetanseløpet for ledere tas til orientering.
Statens lederkompetanser vedtas som førende for det videre arbeidet.

Systemkompetanse betyr også at man kjenner og anvender regelverket man har ansvaret for som lokal arbeidsgiver, og tilrettelegger for samarbeid og medbestemmelse i den enkelte domstol. Det forventes også at man setter deg inn i de prosesser som gjelder for administrative beslutninger innen domstolene. Det kan være alt fra budsjettarbeid, lokal tilrettelegging for endringer og nye arbeidsmetoder til vilkår for fastsetting av lønn for medarbeidere.

6.1.2 Relasjonskompetanse

Evnen til å kommunisere godt og bygge relasjoner til sine medarbeidere er påkrevd for å oppnå tillit. Det handler om å få med seg sine medarbeidere. En god leder er nysgjerrig, lytter til sine ansatte og ansvarliggjøre dem. Alle ansatte trenger tilbakemelding på jobben man utfører. I omstillingsprosesser må lederen evne å formidle hensikt, formål og hvilke resultater endringen skal føre til. Lederen må skape engasjement hos alle medarbeidere og lederen må forstå hva som motiverer dem.

Det forventes at lederen er en tydelig, støttende og effektiv leder for sine medarbeidere.

Det er også en nødvendig kompetanse for å kunne være en god tilrettelegger og brobygger mellom eksterne relasjoner, f.eks. samarbeidsparter som aktører, andre brukere og interessenter. Også som representant for domstolene og den tredje statsmakt er det behov for evnen til å bygge nettverk på tvers av sektorer.

6.1.3 Resultatkompetanse

Dette er evnen til å realisere strategier, vedtak og gevinster gjennom tydelige mål, klare planer og oppfølging.

Domstolene skal sikre gode prosesser og riktige avgjørelser i rett tid. Domstolene produserer en mengde avgjørelser. Stortinget har fastsatt mål for gjennomsnittlig saksbehandlingstid for en del sakstyper.

Domstolene skal arbeide systematisk og kontinuerlig med å øke produktiviteten og utnytte tildelte ressurser enda bedre, samtidig som de høye kvalitetskravene skal ivaretas. Lederen har en viktig rolle i at anbefalte saksbehandlingstider holdes, og i arbeidet med omstilling og effektivisering. Både bedre kvalitet og økt effektivitet bidrar til domstolenes verdiskapning i samfunnet. Organisering, ny teknologi, økt digitalisering og prosessforbedring er sentrale virkemidler.

6.1.4 Utviklingskompetanse

Lederen skal skape rom for å teste nye løsninger og bygge kultur for prøving og feiling. En viktig lederoppgave fremover vil være å sette brukerens behov i sentrum. Å se domstolens oppgaver fra et brukerperspektiv vil utfordre evnen til å legge til rette for nye ideer og innovasjon. Dette krever at lederen aksepterer å eksperimentere og at løsningen ikke er kjent på forhånd.

Denne kompetansen er med andre ord evnen til å skape en organisasjonskultur som er preget av vilje til endring og til å prøve nye løsninger.

Brukerperspektivet betyr at domstolledere i likhet med andre ledere i offentlig virksomhet må tenke mer helhetlig og mindre sektorvis. Det betyr også at man innen de rammer som gjelder også kan utvikle nye samarbeidsformer med andre aktører. Som leder, også som domstolleder, forventes at man tilrettelegger for en kultur som tillater prøving og feiling.

6.1.5 Operasjonaliserte krav til søkere til dommerlederstillinger

Innstillingsrådet har lagt til grunn at de som utnevnes har en yrkeskarriere som jurist bak seg på minst ti år. Arbeidsgruppen med kompetanseprofiler har pekt på at erfaring fra utviklingsarbeid og ledelse i offentlig sektor tillegges vekt. Innstillingsrådet er enig i det.

Av konkrete kunnskaper forventes også at man har god innsikt i egne styrker og utfordringer som leder, og god kunnskap om lov- og avtaleverket i arbeidslivet. Søkere forventes også å ha god kunnskap om ulike måter å organisere virksomheter, team og prosjekter på, og god kunnskap om organisasjonspsykologi, herunder om motivering av medarbeidere.

Digital kompetanse forventes ved at domstolledere har god kunnskap om muligheter som digitale systemer og verktøy gir for effektivisering av arbeidsprosesser.

I tillegg forventes god kunnskap om økonomistyring.

7 DOMSTOLLEDERE OG ANDRE LEDERSTILLINGER FOR DOMMERE

Det stilles krav til gode lederegenskaper og gode dommeregenskaper for å bli leder i norske domstoler. Flike dommere er ikke nødvendigvis gode ledere. Det er ikke noe vilkår for å bli domstolleder at man allerede er utnevnt dommer, men det kan ofte være en fordel.

Domstolene, særlig tingrettene, har fortsatt ulik størrelse. De minste tingrettene har etter strukturendringen i 2021 fra 11 ansatte inkludert sorenskriver, tingrettsdommere, dommerfullmektiger, administrativt ansatte og saksbehandlere til Oslo tingrett er størst med ca. 270 ansatte, hvorav ca. 125 er dommere og dommerfullmektiger mens det er 145 øvrige ansatte som saksbehandlere og i administrative stillinger. Domstoler med flere enn 20 medarbeidere vil også ha nestledere. Lagmannsrettene varierer noe mindre i størrelse, selv om Borgarting er klart større enn de andre med sine 68 dommere, 14 juridiske utredere, 36 saksbehandlere/ administrative stillinger og en direktør. De andre lagmannsrettene har mellom 14 - 32 dommere og noe færre saksbehandlere/administrativt ansatte.

Jordskifterettene har etter strukturendringene mellom fire til 25 medarbeidere. Det er samlet 80 embetsdommere, 55 saksbehandlere, 78 ingeniører og 11 jordskiftedommerfullmektiger i jordskifterettene.

Domstolledere, nestledere og avdelingsledere deltar i vekslende grad i den dømmende virksomhet.

7.1 DA gir innspill om lederutfordringer ved utnevning i domstollederstillinger

DA gir i forkant av behandlingen i rådet innspill til Innstillingsrådet ved domstollederstillinger. Det dreier seg om fakta om driften og resultatene ved den enkelte domstol, og om særskilte lederutfordringene som man kan forvente å møte. DA bygger på tilgjengelig informasjon fra virksomhetsstyringen og eventuelt supplert med innspill fra tillitsvalgte eller verneombud, eller andre. Ved utlysning av domstollederstillinger innhentes det nå uttalelser fra tillitsvalgte og verneombud om forhold som Innstillingsrådet bør være oppmerksom på ved rekrutteringen.

7.2 Utvelgelse av ledere – bygger delvis på skjønn

I kunngjøringen fremgår krav til ledere, både når det gjelder kompetanse og personlige kvalifikasjoner. Som for dommere må Innstillingsrådet ved lederstillinger også bygge på alminnelige skjønsmessige vurderinger, samt resultater fra personlighetstester jf. pkt. 14.10. Vurderingene bygger på tilgjengelig informasjon gjennom søknader med vedlegg, intervjuer og referanser. Tidligere erfaringer og resultater fra ledelse er naturlig å legge vekt på ved lederutnevnelser. Dersom slik erfaring mangler, må Innstillingsrådet vurdere søkerens lederpotensiale.

7.3 Lederutvikling og utvikling av domstolen

DA har godt utviklet tilbud for nye ledere, og ajourføring av kompetanse for etablerte ledere. Videre oppfordres det til og legges til rette for nettverksbygging og utvikling av domstollederfelleskapet. Dette stiller store krav til godt samarbeid mellom alle domstolledere og domstolleder og DA.

7.3.1 Jordskifterettene

De aller fleste jordskifterettene er fortsatt ikke større enn at domstolleder i stor grad også arbeider som dommer.

7.3.2 Periodevis dårlig søkning til lederstillinger

Innstillingsrådet har erfart at det i enkelte perioder har vært få søkere til ledige domstollederstillinger, uten at det har vært enkelt å peke på klare årsaker til dette. For DA som har ansvar for rekrutteringstiltak, er dette en særlig utfordring. I de senere år har det imidlertid vist seg mer attraktivt å bli dommer og leder i domstolene. Søkingen til lederstillinger i jordskifterettene har

også vært periodevis svært liten. Det samme gjelder også søkningen til dommerstillingene ved jordskifterettene. Om rekruttering til lederstillinger vises til punktet nedenfor om rekruttering generelt til dommerstillinger.

8 ALDER

Gjennomsnittsalderen i dommerkorpset i de alminnelige domstoler som helhet er ca. 54 år. På 1960-70 tallet var den nesten 60 år, hvoretter den sank ned til under 50 år rundt 1995. Deretter har den steget igjen til dagens nivå. Det er svært liten avgang fra dommerstilling til andre stillinger. De aller fleste som utnevnes blir i dommerstilling yrkeskarrieren ut. Gjennomsnittsalder ved utnevning var rundt 55 år midt på 1970-tallet, og falt til ca. 42 år rundt 1990. I Innstillingsrådets tid fra 2003 har gjennomsnittsalderen ved utnevning årlig ligget mellom 45 og 49 år. Aldersspennet ved utnevninger til faste stillinger behandlet av Innstillingsrådet, har vært fra 31 til 67 år.

Gjennomsnittsalderen for jordskiftedommere er 52 år. Gjennomsnittsalder ved utnevning fra 2006 har ligget mellom 35 og 56 år. Alder ved utnevning de siste seks år har variert fra 31 til 54 år. Også jordskiftedommere blir stort sett i stillingen hele yrkeskarrieren.

8.1 Aldersdiskriminering

Bjørnaraa m.fl.: Norsk Tjenestemannsrett, behandler på side 212-213 alderens betydning for tilsetting av tjenestemenn, og viser til flere kritiske uttalelser fra Sivilombudet vedr. vektlegging av søkers alder. Bestemmelse om aldersdiskriminering ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 54 B, pr. 1.5.2004, jfr. Ot. prp. 104 (2002-2003). Det skjedde bl.a. med utgangspunkt i Rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektiv mot diskriminering) og satte forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling bl.a. på grunnlag av alder.

Bestemmelsen om forbud mot aldersdiskriminering er videreført i någjeldende arbeidsmiljølov § 13-1, og bestemmelsen om unntak fra diskrimineringsforbudet finnes i arbeidsmiljøloven § 13-3 (2). Her fremgår at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende, ikke er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering.

Av Ot. prp. 104 fremgår at departementet ikke ønsket å innta eksempler, kriterier eller lignende. Jakhelln/Aune: Arbeidsrett.no, 2. utg., skriver på side 604:

Ved ansettelse av tjenestemenn vil adgangen til å legge vekt på alderssammensetningen være begrenset av kvalifikasjonsprinsippet. I SOMB-2000-19 anses det som en forutsetning for at alderssammensetningen skal kunne tas i betraktning, at «søkerne ellers er tilnærmet like godt kvalifisert», og at «valget av en eldre søker vil føre til en klart uheldig alderssammensetning». Ombudsmannen peker også på at vurderinger om alderssammensetning er usikre å bygge på ettersom forholdene ofte endrer seg.

8.2 Aldersvurderinger

For Innstillingsrådet har det for dommere ved de alminnelige domstoler, både vært spørsmål om å vurdere en laveste alder for utnevning og en høyeste. Marginalt bør aldersaspektet også vurderes i forhold til aldersfordelingen i det aktuelle dommerkollegiet – dog under iakttagelse av aldersdiskrimineringsforbudet. Ved vurderingen av aldersspredningen, må ses hen til at mye dømmende virksomhet i førsteinstansen utøves av dommerfullmektiger som i hovedsak er i alderen ca. 26-33 år.

8.3 Høy alder

Med hensyn til høy alder, skiller Innstillingsrådet noe etter om det gjelder starten på dommerkarrieren, eller overgang fra en dommerstilling til en annen. I de sistnevnte tilfelle, har det knapt nok blitt praktisert noen øvre aldersgrense (annet enn for evt. å ivareta en viss aldersspredning i dommerkollegiet i vedkommende domstol). Når det gjelder starten på en dommerkarriere, bør den ikke komme så sent i yrkeskarrieren at tid i dommerstillingen blir for kort. Det kreves en viss tid i

dommerstilling før stillingen mestres godt. For korte tilsetningsforhold skaper dessuten ikke tilstrekkelig kontinuitet. Først og fremst gjøres en individuell vurdering av den enkelte søkers kvalifikasjoner og arbeidsevne. Forutsetningen må være at yteevnen fortsatt er på topp, samtidig som den som utnevnes kan dra nytte av sin evt. tidligere lange yrkeserfaring. Dommerstillingen må ikke bli en retrettstilling med redusert innsats.

8.4 Lav alder

Ung alder er i seg selv ikke nødvendigvis noen ulempe. Domstolene i første instans er vant til å la mange saker bli avgjort av unge dommerfullmektiger. Dømmende virksomhet forutsetter likevel en viss modenhet som er særlig viktig i en del saker om personlige forhold (for eksempel barnevern- og foreldretvister). Aktørene kan ha forventninger om ikke å bli møtt av en meget ung embetsdommer. Det er frarådet å bruke dommerfullmektiger i barnevernssaker.

De vesentligste momenter mot for ung alder er at de som utnevnes, forutsettes å ha minst ti års variert yrkespraksis som jurist bak seg, og også forventes å ha en viss modenhet og livserfaring. Dette innebærer at søkerne i hvert fall bør være passert midten av trettiårene. For lederstillinger er det enda mer aktuelt med forutgående yrkespraksis av en viss lengde.

Et annet hensyn som taler for ikke å utnevne for unge dommere, er at de nyutnevnte dommerne får en dommerkarriere på hele 35-37 år. Forblir man i samme stilling kan det være fare for at noen vil «stivne til». Dersom det ved lange dommerkarrierer skjer skifte i dommerstilling eller overgang til domstollederstilling, vil det minske muligheten for «å gro fast». Dersom det blir vanligere å gå over fra dommerstilling til annen stilling, vil det klart virke i samme retning. Ved dommerkonstitusjoner kan ung alder være av noe mindre betydning, da vedkommende uansett bare skal bli i stillingen i begrenset tid. Som utgangspunkt bør det ikke konstitueres dommere som er yngre enn 32-33 år – dersom det ikke gjelder helt korte konstitusjoner av for eksempel dommerfullmektiger.

De samme vurderinger som er gjort ovenfor, gjelder også for jordskiftedommere, selv om det har forekommet enkeltstående eksempler på utnevning av faste dommere med en alder i nedre halvdel av 30-tallet. Dette gjelder personer med nødvendig modenhet, spesielt godt egnede personlige egenskaper og gode faglige kunnskaper.

8.5 Ønske om yngre dommere

Innstillingsrådet møter en del ganger ønsker fra domstolledere om å få inn yngre dommere, under henvisning til at de fleste dommerne er i 50-60-årene. Med en startalder på 45-50 år, og uten avgang før 67-70 år, må imidlertid nødvendigvis de fleste utnevnte dommere være i 50-60-årene. Dette gjenspeiles i nåværende gjennomsnittsalder på 54 år.

8.6 Alder som et av flere kriterier

For Innstillingsrådet må aldersvurderinger gjøres parallelt med andre vurderinger av søkerne og domstolens behov. I en del tilfeller må det renonseres noe på aldersvurderinger, til fordel for andre hensyn som eventuelt er vesentligere ved den konkrete utnevning. Ved ung alder må man også ta hensyn til kandidatens modenhet.

9 KJØNN

I faste dommerstillinger i de alminnelige domstoler er det i dag ca. 54 % menn og 46 % kvinner. I 1999 lå kvinneandelen på 22 %. Andelen kvinner er noe høyere i tingrettene enn i Høyesterett og lagmannsrettene. I jordskifterettene er kjønnsbalansen skjevere. Det er kun 17 % kvinner. Det forventes i tiden fremover å slutte flere mannlige enn kvinnelige dommere. Dersom det utnevnes omtrent lik del med kvinner og menn, vil man etter hvert nærme seg god kjønnsmessig balanse. Fra 2003 og frem til 2014 har andelen kvinner blant alle utnevnte til faste stillinger i de alminnelige domstoler, årlig ligget mellom 22 % og 68 % (flertall av kvinner både i 2010 og 2012, og 43 % kvinner i 2014). Gjennomsnittlig kvinneandel fra 2009 – 2014 er på 47 %. Fra 2015 og frem til 2021 er gjennomsnittlig kvinneandel av utnevnte dommere på 43 %.

9.1 Perspektiver på kjønnsfordelingen

Det utdannes i dag flere kvinnelige enn mannlige jurister. Fra 1972 til 1999 økte andelen nyutdannede kvinnelige jurister fra under 10 % til over 50 % og i 2014 lå den samlede andelen kvinnelige jurister på 65 %. Dette har etter hvert også påvirket søkningen av kvinner til dommerstillinger. Det kan godt tenkes at det om få år vil være overvekt av kvinnelige søkere. Pr. i dag søker imidlertid fremdeles flere menn enn kvinner; fra 2007-2009 har det blant søkerne vært ca. 2/3 menn og 1/3 kvinner, men med økning av kvinneandelen i 2010-2014 (48 % i 2013). I 2019 var kvinneandelen av utnevnte dommere 53 %, og i 2020 var kvinneandelen 42 %. I forhold til søkermassen har det i de fleste årene siden 2003 og frem til 2018 blitt utnevnt relativt sett flere kvinner enn menn. De siste to årene er det blitt utnevnt flere menn enn kvinner. Dette er noe som selvsagt variere.

Det må også tas hensyn til at det til mange stillinger søker og blir utnevnt personer, som allerede sitter i dommerstillinger. Siden menn er i flertall blant dommerne vil dette forplante seg til utnevninger av dommere til nye dommerstillinger. Ser en på utnevnelser av søkere som ikke fra tidligere er dommere, utnevnes det flere kvinner enn menn.

9.2 Ubalanse i lederstillinger

I domstollederstillinger er det i dag lik fordeling (50 %) av kvinner og menn. Det er få søkere til mange domstollederstillinger. Andelen kvinnelige søkere har økt fra under 25 % i 2008-2010 til 35 % i 2011 og 48 % i 2016. I gjennomsnitt er kvinneandelen på 45 % de siste seks år.

I jordskifterettene er det kjønnsmessig ubalanse mht. lederstillinger. Det er generelt svært lite søkertilfang til jordskifterettene, og det gjelder særlig kvinnelige søkere. Det er i dag bare fire kvinnelige ledere av jordskifteretter. Dette må også sees på bakgrunn av at den første kvinnelige jordskifte kandidat ble uteksaminert så sent som i 1973, og at det i de første 10-15 årene etterpå var svært få uteksaminerte kvinnelige kandidater.

9.3 Likestillingsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven § 37 bestemmer at dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, skal det legges til grunn at slik diskriminering har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted. Det vil for dommerutnevninger eventuelt si at Kongen har bevisbyrden for at ulovlig forskjellsbehandling ikke har funnet sted. For konstitusjoner inntil ett år, er det Innstillingsrådet/DA som har denne bevisbyrden. Innstillingsrådets innstilling og vurderinger vil i klagesaker kunne stå sentralt.

9.4 Kvotering

Innstillingsrådet besluttet vinteren 2016 å avslutte praksisen med bruk av moderat kjønnskvoltering. Bakgrunnen for dette var hovedsakelig at kvotering i en del år har blitt benyttet i svært liten grad,

sammenholdt med at selve eksistensen av kvoteringsordningen i en viss utstrekning kan ha skapt et helt uriktig inntrykk av at dyktige kvinner har blitt utnevnt til dommere mye fordi de er kvinner, og ikke fordi de er best kvalifisert. Dette er uheldig også i et likestillingsperspektiv.

10 VANDEL – HELSE – DISIPLINÆRREAKSJONER – STABILITET – FORFLYTNINGER – FAMILIETILSETTINGER

10.1 Vandel – generelt

Domstolkommisjonen (NOU 1999:19) uttalte på side 179 at «Et ikke helt presist kvalifikasjonskrav eller ønske gjelder dommerens vandel. Kommisjonen legger til grunn at det har vært stilt visse krav til god vandel, fortrinnsvis knyttet til de regler og normer i samfunnet som er nedfelt i lov og forskrift». Dette kan også sees som en del av et mer generelt krav til dommerens alminnelige skikkethet og kravet til høy etisk standard.

I utredningen om Etiske retningslinjer for dommere, drøftes vandel i et videre perspektiv. Etter Etiske prinsipper for dommeradferd, skal en dommer opptre i samsvar med loven, rettsordenen og god dommerskikk, slik at det fremmes tillit til domstolene (pkt. 1). På samme måten skal en dommer utenfor tjenesten opptre slik at det ikke er egnet til å skade tillit eller respekt til domstolene (pkt. 13). Også ved utnevnelser vil slike forhold bli vurdert og evt. tatt hensyn til. Sentralt for Innstillingsrådet vil være bl.a. hvordan dette tar seg ut utad og om det gjelder forhold som kan svekke allmennhetens tillit til vedkommende dommer eller domstolen generelt.

10.2 Strafferettslig rulleblad

Utgangspunktet for Innstillingsrådet er at straffbare forhold utelukker utnevning som dommer, dersom det ikke finnes grunn til å gjøre unntak. Forhold som er avgjort med forenklet forelegg eller påtaleunntak vil normalt være av så lite alvorlig karakter at det som utgangspunkt ikke hindrer utnevning; unntak kan gjelde ved gjentakelser. Det samme gjelder en del forhold som avgjøres med bot ved alminnelig forelegg. Når det gjelder forhold avgjort med dom, vil det konkrete straffbare forholds alvorlighet (art, strafferamme, utmålt straff), tidsforløpet siden den straffbare handling og gjerningsmannens alder på gjerningstidspunktet, være relevante momenter. Lovbrudd begått før fylte 18 år, eller mer enn 15 år før utnevning, tillegges mindre vekt. For at det skal bli sammenheng i regelverket må vandelskravene som domstolloven § 72 fastsetter for meddommere, også utgjøre et minimumskrav for utnevning/tilsetting av embetsdommere. Når man ikke kan gjøre bruk av en meddommer som f.eks. «har fått betinget påtaleunntak eller domsutsettelse for et forhold som etter loven kan medføre fengsel i mer enn ett år, og det ved valgperiodens start er mindre enn 10 år siden avgjørelsen var rettskraftig,» ville det være underlig om man kunne utnevne en embetsdommer med tilsvarende anmerkning på den fullstendige politiattesten.

For øvrig har Innstillingsrådet ikke funnet det mulig å utarbeide mer klare regler. Rådet vil løpende vurdere tidligere praksis slik at relativt like forhold vurderes likt.

10.3 Henlagte saker

Henlagte saker ser Innstillingsrådet i utgangspunktet bort fra. Det gjelder særlig når henleggesgrunnen er «intet straffbart forhold», men også når saken er henlagt «etter bevisets stilling». Det vil i spesielle tilfelle kunne gjøres unntak.

10.4 Opplysninger og dokumentasjon om straffbare forhold og riktigheten av vitnemål

Forut for intervjuet får søkerne tilsendt skjema med bl.a. spørsmål om rulleblad og andre forhold som måtte ha betydning for vurdering av vandel og skikkethet. Det forventes da at søkerne gir korrekte opplysninger. De søkerne som innstilles innhenter fullstendig politiattest, som sendes til Innstillingsrådets sekretariat. Skulle det her fremkomme forhold av vesentlig betydning, som ikke er oppgitt i skjemaet, vil det i seg selv i noen tilfelle kunne reise tvil om søkerens vurderingsevne og skikkethet til dommerstilling. I ett tilfelle fikk dette innvirkning på den videre behandling av saken i Justisdepartementet.

Tidligere anmodet Innstillingsrådet søkerne om å ta med originalvitnemålet til intervjuet. Dette praktiseres ikke lenger. Nå må søkeren i forbindelse med utfyllingen av søknaden via Jobbnorge, samtykke i at riktigheten av eksamensresultatene kan kontrolleres hos det aktuelle universitet via Vitnemålportalen.

10.5 Vandelsvurderinger for allerede utnevnte dommere som søker ny stilling

Innstillingsrådet krever et renere rulleblad i forbindelse med utnevning av dommer, enn hva som kan føre til at en dommer eventuelt får avskjed. Når en allerede utnevnt dommer søker ny dommerstilling, ber Innstillingsrådet vedkommende om å fremlegge uttømmende politiattest, jf. domstoloven § 55 fjerde ledd.

10.6 Reaksjoner fra Tilsynsutvalget eller advokatenes disiplinærorganer

I skjemaet som søkerne får oversendt forut for intervjuet, spørres det også om søker har vært innklaget til noe disiplinærorgan/noen disiplinærmyndighet. Dersom søker allerede er dommer, og vedkommende har hatt sak til behandling i Tilsynsutvalget for dommere og fått kritikk eller advarsel, gjør også DA Innstillingsrådet oppmerksom på dette. Søker vil under intervjuet bli bedt om å redegjøre nærmere for eventuelle disiplinærreaksjoner. Innstillingsrådet gjør deretter en vurdering av saken.

10.7 Vederheftighet

Mht. økonomiske forhold bes søkerne i skjemaet som de får oversendt forut for intervjuet, også om å bekrefte vederheftighet (solvens), jfr. domstoloven § 53. Det har ikke vært ansett nødvendig med dokumentasjon, hvis ikke særlige forhold skulle tilsi det.

10.8 Helse og funksjonshemminger

Arbeidsmiljøloven § 9-3 setter forbud mot å be søkere gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendig for utførelse av de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, eller på annen måte innhente slike opplysninger. I Ot. prp. 49 (2004-2005) s. 148 uttales det:

Det ligger i kravet om nødvendighet at det kun er de strengt saklige formål som kan ivaretas. Samtidig er det etter departementets oppfatning viktig at skjønnsstemaet gis en så romslig fortolkning at arbeidsgivers legitime behov blir ivaretatt. Det betyr at arbeidsgiver ikke bare må kunne spørre om arbeidssøker er i stand til å greie fysiske oppgaver som stillingen innebærer. Arbeidsgiver må for eksempel også kunne stille spørsmål om forhold som vil kunne ha betydning for å tilpasse arbeidsmiljøet og lignende, herunder om arbeidstaker lider av en sykdom som er uforenlig med den aktuelle stilling. Det skal imidlertid ikke være tillatt å stille generelle spørsmål om risiko for fremtidige sykdommer og helseproblemer.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 setter forbud mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Etter § 22 er det rett til egnet individuell tilrettelegging.

Søkerne spørres under intervjuet om det er noe spesielt å opplyse vedr. helsemessige forhold av betydning for utførelsen av arbeidsoppgavene, samt om eventuell bruk av rusmidler ligger innenfor normale variasjoner. Skulle det foreligge særlige forhold innenfor disse områdene, er det DA som utreder saken for Innstillingsrådet.

10.9 Stabilitet

Av hensyn til stabilitet i domstolene legger Innstillingsrådet vekt på at en utnevnt dommer blir minst to-tre år i embetet før vedkommende søker nye dommerstillinger. Det ses likevel hen til om vektige hensyn taler for å gjøre unntak fra dette. Utnevnte dommere vurderes i så fall på linje med andre søkere til nye stillinger. Det gjøres en samlet vurdering av hver søker til hver dommerstilling.

10.10 Forflytning mv.

Det kan oppstå behov av personlig, kollegial eller annen art, som reiser spørsmålet om muligheten for å flytte over til et annet kontorsted innen samme rettskrets. Hovedregelen er at kandidaten da må søke på stilling ved ønsket rettskrets når dette lyses ut. Vedkommende er da søker på lik linje med øvrige søkere på stillingen. I særlige tilfeller kan det skje en administrativ forflytning mellom kontorstedene i samme rettskrets. Administrativ forflytning er en beslutning som tas av DA, og ligger utenfor Innstillingsrådets funksjonsområde.

Forflytning mellom kontorsted innen samme rettskrets er også omtalt i punkt 13.7 Kontorsted.

10.11 Familietilsetninger

Finansdepartementet fastsatte i 1937 retningslinjer i Staten som skulle forhindre at en tjenestemanns nærmeste familiemedlemmer ble tilsatt som vedkommendes underordnede. Reglene ble senere både presisert og modifisert inntil de 18. oktober 1985 ble opphevet helt. Det må gjøres saklige vurderinger. I så måte må også forhold av betydning på arbeidsgiversiden - så som bl.a. hensynet til arbeidsmiljøet - kunne vektlegges. Dette vil være mest aktuelt og relevant i mindre domstoler og i direkte over-/underordningsforhold. Problemstillingen er kjent for Innstillingsrådet, men har aldri fått avgjørende utslag.

11 FORHOLDET MELLOM INNSTILLINGSRÅDET, DA OG SEKRETARIATET

11.1 Innstillingsrådet – selvstendig, frittstående og uavhengig organ

Innstillingsrådet er et selvstendig, frittstående og uavhengig organ, som ikke er underlagt DA eller dets styre. DA kan ikke instruere Innstillingsrådet. DA v/ styret fastsetter Innstillingsrådets budsjett og godkjenner regnskapet mv. For øvrig sees Innstillingsrådet og DA/DA-styret som sideordnede organer med en del overlappende funksjoner.

Direktøren i DA eller den han bemyndiger, har møte- og talerett, men ikke forslagsrett i Innstillingsrådet (domstolloven § 55 a fjerde ledd). Dette for ifølge Ot. prp. 44 (2000-2001) å knytte kontakt mellom administrasjonen og Innstillingsrådet. På den måten kan det skje gjensidig informasjonsutveksling, bl.a. om aktuelle administrative og personalmessige spørsmål i grenseområdet mellom Innstillingsrådets funksjoner og DAs funksjon som arbeidsgiver for dommerne og som administrativt overordnet organ for domstolene. DA har også ansvaret for rekrutteringstiltak. Direktøren møter sjelden selv. Avdelingsdirektøren i Rettsavdelingen og andre representanter for Rettsavdelingen møter på vegne av direktøren. Domstoladministrasjonen er sekretariat for Innstillingsrådet. Direktøren og i siste instans styret, bestemmer hvilke ressurser som skal settes av til Innstillingsrådets sekretariat. I NOU 2000:11, Den tredje statsmakt, Domstolene i endring, har domstolkommisjonen foreslått endringer i DAs rolle og representasjon i rådet. Som nevnt foran har kommisjonens utredning vært på høring, men verken Justis- og beredskapsdepartementet eller Stortinget har behandlet disse spørsmål foreløpig.

11.2 Om sekretariatet i Ot.prp. 44 (2000-2001)

I Ot.prp. 44 (2000-2001) sies om sekretariatet i pkt. 8.6.9 bl.a.:

Med et betydelig antall saker til behandling hvert år, vil Innstillingsrådet være avhengig av et godt og profesjonelt sekretariat. Sekretariatsfunksjonen forutsettes ivaretatt av domstoladministrasjonen. Sekretariatets funksjoner, arbeidsmåte og arbeidsdelingen mellom Innstillingsrådet og domstoladministrasjonen må fastsettes av Innstillingsrådet selv, innenfor de rammer lovreguleringen gir. Det må stilles store krav til kompetanse i sekretariatet, både med hensyn til rekruttering, personalutvelgelse og generell domstolkompetanse. Sekretariatsfunksjonen vil utgjøre en viktig del av domstoladministrasjonens arbeid. Den langsiktige betydning av arbeidet med dommerrekruttering er helt avgjørende for domstolenes funksjon og kvalitet i fremtiden.

11.3 Skille mellom sekretariatet og DA

I en del sammenhenger kan det være vanskelig – og heller ikke alltid nødvendig - å skille mellom sekretariatet og DA. Innstillingsrådet har imidlertid besluttet at når sekretariatet utad handler som sekretariat, skal det skje i Innstillingsrådets navn og på Innstillingsrådets eget brevpapir mv. Innstillingsrådet har i utgangspunktet et funksjonelt ansvar når sekretariatet handler på rådets vegne, i motsetning til om det handles innenfor DAs ansvarsområde. Bl.a. i forbindelse med konstitusjoner, hjemler domstollovens § 55 e og f, adgang til sideordnet delegasjon fra Innstillingsrådet til DA. Ellers trekker ikke Ot. prp. 44 (2000 -2001) klare grenser mellom sekretariatsfunksjonen som IR har ansvar for å organisere, og DAs administrative oppgaver for øvrig.

11.4 Arbeidsfordelingen mellom IR og sekretariatet – generelt

Om arbeidsfordeling kan noe leses ut av lovforarbeidene, jfr. NOU 1999:19 7.5.3.1.3 og Ot. prp. 44 (2000 – 2001) pkt. 8.6.9, men på en del punkter er de tvetydige og de praktiske spørsmålene ble ikke spesielt vurdert. I proposisjonen sies på side 190:

Når det gjelder opprettelse av sekretariat for Innstillingsrådet, forutsettes det organisert av Innstillingsrådet selv uten nærmere formalisering. Det legges til grunn at sekretariatsoppgavene skal utføres av Domstoladministrasjonen.

Det kan virke delvis selvmotsigende at Innstillingsrådet selv skal beslutte organisering av sekretariatet, samtidig som medarbeiderne vil være integrert i DAs administrasjonen.

11.5 Løpende konkret vurdering av arbeidsfordelingen mellom rådet og sekretariatet

Sekretariatets oppgaver og arbeidsfordelingen mellom Innstillingsrådet og sekretariatet har vært vurdert ved flere anledninger, helt siden Innstillingsrådet startet sin virksomhet og har vært justert en del ganger. Sekretariatsfunksjonen vil også være avhengig av hvilke ressurser som DA setter av til dette arbeid. I arbeidsfordelingen mellom Innstillingsrådet og sekretariatet, har rådet blant annet måtte ta hensyn til dette. Innstillingsrådet har også erkjent viktigheten av at medlemmene selv gjennomfører intervjuene, referanseinnhenting og fremme av forslag for Innstillingsrådet. Medlemmenes oppgaver må også avgrenses i forhold til den enkeltes kapasitet og muligheter.

11.6 Sekretariatets organisering

Innstillingsrådet har ikke truffet egne beslutninger om sekretariatets interne organisering, men har overlatt det til DA. Noe annet vil være vanskelig siden aktuelle medarbeidere delvis både har oppgaver som sekretariat for Innstillingsrådet og oppgaver i DA for øvrig. I 2005 ga Innstillingsrådet høringsuttalelse i forbindelse med gjennomgang av DAs interne organisasjon, og på grunnlag av denne uttalelsen, opprettholdt DA at koordineringsansvaret for Innstillingsrådets sekretariat ligger i juridisk enhet (nå Rettsavdelingen), men at det internt i DA skjer et team-/prosjektarbeid, hvor flere enheter har viktige funksjoner, særlig avdeling for HR og kommunikasjon.

Innstillingsrådet har som forutsetning at sekretariatet stiller med betydelig innsikt/erfaringer i rekrutterings-/utvelgelsesarbeid, kjennskap til/erfaring fra dommerarbeid og domstolledelse og innsikt i forvaltnings- og forfatningsrettslige spørsmål innenfor Innstillingsrådets område. Videre at DA har konkret innsikt i den enkelte domstols situasjon på områder av særlig betydning for utnevning av dommere og domstolledere.

11.6.1 DA/sekretariatets funksjoner - søknadsbehandlingen

DA har ansvar for kunngjøring av ledige stillinger. Kunngjøringsformen er bestemt av DA i samarbeid med Innstillingsrådet. Når søknadsfristen er ute, har Innstillingsrådet ved sekretariatet ansvar for den videre behandling, herunder påse at søkerlistene kommer ut riktig i det elektroniske søknadsbehandlingssystemet. Innstillingsrådet har delegert til sekretariatet i første hånd å vurdere søknader om unntak fra å stå på offentlig søkerliste. DA har oppgaven med å foreta en første vurdering av eventuell ny utlysning ved for svak søkertilgang. Sekretariatet sender til medlemmene av intervjugruppene hva som foreligger i Innstillingsrådets arkiv fra tidligere søknadsbehandlinger når det gjelder søkere som tidligere har vært vurdert (dog begrenset til de siste fire forutgående årene, jf. punkt 26). Sekretariatet bestiller lokaler til intervjuene på det tidspunkt og sted intervjugruppen har bestemt og innkaller søkerne etter intervjugruppens bestemmelse. Stadig flere intervjuer foregår nå digitalt. Sekretariatet lager også utkast til deler av innstillingen, men begrenset til formaliteter vedr. de søkere som intervjugruppen har valgt ut til intervju.

11.6.2 Sekretariatets funksjon – deltakelse i intervjugruppene

Sekretariatet har en medvirkende rolle i noen saker, ved deltakelse med et av de tre/fire medlemmene i alle intervjugrupper og deretter deltakelse i behandlingen av sakene i Innstillingsrådets møter. Ved utnevning av domstolledere, har DA mange av de oppgaver som ellers

tilligger domstolleder for dommerstillinger. DA skal bl.a. gi Innstillingsrådet informasjon/råd om hvilke utfordringer som foreligger i den konkrete domstol hvor leder skal utnevnes.

Det kan fra tid til annen oppstå vanskelige vurderinger knyttet til enkelte søkere, hvor personellfaglige forhold gjør det nødvendig å gå mer i dybden. Det kan gjelde søkeres helsetilstand, forhold til rusmidler, tidligere straffereaksjoner osv. Dersom slike forhold er tilstede hos ellers kompetente søkere som ligger an til å kunne bli innstilt, kan det være vanskelig i den generelle intervjuprosessen å avklare forholdene. DA har da til oppgave å utrede slike saker særskilt samt gi råd til Innstillingsrådet.

11.6.3 Sekretariatets funksjoner - møtene

Senest en uke før møtet lager sekretariatet innkalling og saksliste til møtene i samarbeid med rådets leder. Sekretariatet mottar fra intervjugruppene utkast til innstillinger, referanser og domstolleders uttalelser og gjør disse elektronisk tilgjengelig for rådets medlemmer sammen med innkallingen. Under møtene lager sekretariatet utkast til møtereferat og en egen protokoll for alle innstillingsvedtak som skal viderebehandles av Kongen. Protokollen undertegnes av medlemmene i møtet, mens møtereferatet behandles endelig i det påfølgende møte. Sekretariatet ekspederer alle saker som skal viderebehandles, til departementet.

11.6.4 Sekretariatets funksjoner for øvrig

Sekretariatet lager utkast til årsrapport og årsmelding i samarbeid med rådets leder. Sekretariatet kan også ta opp generelle spørsmål og gi generell informasjon om temaer av betydning for at rådet på mest mulig kompetent måte skal fungere. Sekretariatet gir videre råd i juridiske og personellfaglige spørsmål etter rådets anmodning. Sekretariatet tar del i den løpende kontakt med departementet sammen med rådets leder.

11.7 Innstillingsrådets uavhengighet i forhold til DA

Som et ledd i styrking av DAs arbeidsgiverrolle, tok DA for en tid tilbake opp spørsmålet om DA v/ direktøren burde være formelt medlem i Innstillingsrådet og med stemmerett. Dette uttalte Innstillingsrådet seg imot og saken er p.t. ikke et aktuelt vurderingstema. En endring ville kreve lovendring. Det vises her til redegjørelsen fra NOU 2020:11 ovenfor.

Det er på prinsipielt grunnlag tatt opp spørsmål om dommeres selvstendige stilling generelt og herunder også Innstillingsrådets selvstendige og uavhengige stilling i forhold til DA. Det er reist spørsmål om Innstillingsrådet burde ha et eget sekretariat uavhengig av DA. Dagens ordning med sekretariat i DA er forutsatt i domstoloven og Innstillingsrådet forholder seg til det. DA har ingen bestemmende innvirkning på Innstillingsrådets vurderinger og standpunkter. I intervjugrupper hvor en fra sekretariatet deltar som en av tre/fire medlemmer, er det dessuten stort sett sammenfallende vurderinger mellom Innstillingsrådets medlemmer i intervjugruppen og sekretariatsmedlemmet.

Innstillingsrådet vektlegger at rådets selvstendige og uavhengige stilling også skal fremstå utad og rådet har markert dette i forskjellige sammenhenger.

12 INNSTILLINGSRÅDETS ORGANISERING AV SITT ARBEID

Innstillingsrådet gjør alle sine vedtak i plenum. Når jordskiftedommersaker behandles deltar de to jordskiftemedlemmene, mens et dommermedlem og juristen i offentlig stilling fratrer. De to jordskiftemedlemmene innkalles til alle møter og deltar generelt i alle saker, bortsett fra ved behandling/avstemning av saker vedr. stillinger i de alminnelige domstoler. Rådets leder er oppnevnt av Kongen i statsråd. Innstillingsrådet har selv opprettet nestleder og velger nestleder blant rådets faste medlemmer, med en funksjonsperiode på to år. Rådets juristmedlemmer (de som ikke er dommere) har i noen tilfelle blitt konstituert som dommere. I forståelse med Justisdepartementet praktiseres at vedkommende medlem kan fortsette sin funksjon i rådet i dommerkonstituasjonsperioden. Motsatt vil gjelde dersom vedkommende utnevnes til dommer i fast stilling. Tilsvarende gjelder for et jordskifterettsmedlem som i utgangspunktet ikke er i dommerstilling.

12.1 Intervjugrupper

Til saksforberedelse, inkludert intervjuing av søkere, referanseinnhenting og skriving av utkast til innstilling, brukes intervjugrupper bestående av tre (noen ganger to) av Innstillingsrådets medlemmer. Også et medlem fra sekretariatet deltar av og til i saksforberedelsen, er med under intervjuene, og uttaler seg før utkast til innstilling skrives, men leder ikke intervjuene, innhenter normalt ikke referanser, og deltar heller ikke i utformingen av utkastet til innstilling, men kan komme med innspill. Medlemmene fra Innstillingsrådet forsøkes sammensatt med et dommermedlem og et eller to medlemmer fra de øvrige i Innstillingsrådet. Gruppen ledes av dommermedlemmet dersom ikke annet bestemmes av gruppen selv. Ved utnevning av jordskiftedommere, sammensettes intervjugruppen oftest med et eller to av jordskiftemedlemmene og et (eller to) av de øvrige medlemmene utenom dommermedlemmene, i tillegg til en fra sekretariatet.

12.2 Varamedlemmer

Til minst ett møte årlig innkalles alle medlemmer og varamedlemmer. Da behandles gjerne også generelle spørsmål. I tillegg brukes varamedlemmer tidvis som medlemmer i intervjugruppene, både for å dele på arbeidsoppgavene og for å gjøre varamedlemmene fortrolig med alle deler av rådets virksomhet. Er et varamedlem med i intervjugruppen, deltar vedkommende også i Innstillingsrådet ved behandling av saken, enten ved å være fysisk tilstede eller pr. telefon/video. Det er imidlertid det faste medlem som deltar i avstemningen på saken. Varamedlem er personlig vara for fast medlem og stemmer kun når det faste medlemmet ikke er tilstede eller er inhabil. I tråd med anbefalingen fra DFØ er varamedlemmene blitt brukt i større grad enn tidligere. Både hensynet til antall rekrutteringer og behovet for å avlaste de faste medlemmer, tilsier en større bruk av varamedlemmer

12.3 Intervjugruppenes etablering og funksjoner

Straks en stilling er kunngjort ledig, sammensettes intervjugruppen, som raskt starter sitt arbeid, bl.a. med å finne et tidspunkt for intervjuer som passer alle medlemmene og domstolleder. Når søknadsfristen er ute, velger gruppen i samarbeid med vedkommende domstolleder ut søkere til intervju. Et av intervjugruppens medlemmer fra Innstillingsrådet leder intervjuet, og etter intervjuene står medlemmene av intervjugruppen fra Innstillingsrådet normalt for referanseinnhentinger. DA sin representant i intervjugruppen kan bidra til referanseinnhenting for å avlaste Innstillingsrådets medlemmer. Når referansene foreligger og er distribuert til alle intervjugruppens medlemmer og domstolleder, gir domstolleder sin uttalelse. Det avholdes deretter en telefonkonferanse, eventuelt med utgangspunkt i et foreløpig utkast til saksfremlegg. På dette grunnlag utformer medlemmene fra Innstillingsrådet et utkast til saksfremlegg med innstilling i prioritert rekkefølge. Referanseuttalelser sendes også fortløpende til sekretariatet for lagring/arkivering.

12.4 Innkalling med oversendelse av sakene

Ca. to uker før møtet, sender sekretariatet forslag til saksliste til rådets leder til godkjenning. En uke før møtet, gjør sekretariatet innkallingen med saksliste og øvrige saksdokumenter, herunder intervjugruppenes utkast til innstillinger, elektronisk tilgjengelig for medlemmene. Medlemmene kan gjøres spesielt oppmerksom på eventuelle vanskelige spørsmål som enkelte saker kan reise.

En særordning er etablert for så vidt gjelder innstillingene av medlemmer og varamedlemmer til Utmarksdomstolen for Finnmark. Før innstilling avgis skal Innstillingsrådet gi Sametinget, Finnmark fylkeskommune og ulike brukerrepresentanter anledning til å uttale seg om sammensetningen, jf. forskrift av 16.03.2007 nr. 277 § 4 a.

Innstillingsrådets primære innstilling kan ikke fravikes uten at departementet har rådført seg med Sametinget og Finnmark fylkeskommune.

12.5 Plenumsbehandlingen

I Innstillingsrådet presenteres utkastet til saksfremlegg av intervjugruppens medlemmer med supplerende muntlig redegjørelse for vurderingene, inkludert inntrykkene under intervjuer og referanseinnhentingen. Deretter gjør Innstillingsrådet sitt vedtak.

12.6 Videre ekspedisjon

Etter Innstillingsrådets behandling (og en eventuell påfølgende justering/korrigerende av innstillingen etter hva som er fremkommet i Innstillingsrådet), sendes sakene inklusive søknadene, referanseuttalelsene og domstolleders uttalelse, til Justisdepartementet hvor saken fremmes for Kongen i statsråd av justisministeren. Fra oversendelse til utnevning tar det i gjennomsnitt fire - seks uker, men med betydelige avvik begge veier.

12.7 Innstillingsrådets møtevirksomhet

Innstillingsrådet har normalt fem eller seks møter i vårsemesteret (januar til mai/juni), og tre møter i høstsemester (september til november). Stillingene utlyses vanligvis med tre ukers søknadsfrist. Deretter beregnes tre-fire uker til behandlingen av søknadene. Dette gir et aktuelt møtetidspunkt for Innstillingsrådet. Møteplanen fastlegges for ca. ett år av gangen. Det kan noen ganger vise seg nødvendig å holde ytterligere møter. Innstillingsrådet praktiserer i stadig større grad videomøter.

12.8 Målsetting om rask behandling

I Ot. prp. 44 (2000-2001) understrekes ønsket om høyt tempo i saksbehandlingen.

Det er Innstillingsrådets målsetting at prosessen skal gå så raskt som mulig. Rutinene er lagt opp med det som siktemål.

12.9 Best mulig flyt i behandlingen helt frem til utnevning

I samarbeid med Justisdepartementet, er det lagt opp til rutiner som skal sikre best mulig flyt i behandlingen, også etter at Innstillingsrådet har gjort sine vedtak. Departementet holdes løpende orientert om rådets møteplaner og sakslister og om når saker kan forventes oversendt. Dermed har departementet mulighet for å ha behandlingsskapasitet for hånden når sakene oversendes. Det er også lagt opp til samhandlingsrutiner dersom departementet trenger ytterligere avklaringer fra rådet.

12.10 Hurtighet og kvalitet

Selv om høyt tempo i saksbehandlingen er nødvendig, er det imidlertid Innstillingsrådets holdning at behandlingen ikke må skje så hurtig at det går ut over kvaliteten på arbeidet. Det er svært viktig å

sikre utvelgelse av dyktige dommere og ikke minst å unngå utnevnelse av dommere som i ettertid viser seg ikke å fungere godt.

13 KUNNGJØRING, EVENTUELT FORNYET KUNNGJØRING AV STILLINGER

13.1 Utlysinger foretas av DA

DA og Innstillingsrådet har tatt i bruk elektronisk søknadsbehandling gjennom Jobbnorge. Utlysning av stillinger gjøres av DA på Internett. For de alminnelige domstoler brukes også annonser/henvisningsannonser elektronisk i tidsskriftet Juristkontakt og elektronisk i Advokatbladet og rett24.no. Dommerstillinger ved jordskifterettene utlyses også elektronisk i Meldingsbladet (medlemsbladet for jordskifte kandidater som er organisert i TEKNA). Alle faste stillinger skal kunngjøres offentlig. For konstitusjoner hvor det haster med behandlingen, kan utlysingen i stedet gjøres i aviser.

Innstillingsrådet legger vekt på bredde og mangfold i arbeidsmiljøet, hvor alle søkere blir vurdert likeverdig. Det oppfordres til at kvalifiserte kandidater med relevant utdanning, bakgrunn, arbeids- og livserfaring til å søke jobb som dommere/domstolledere. Det er en forutsetning at søkerne kan være fysisk til stede og tilgjengelig for virksomheten på daglig basis.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV eller innvandrerbakgrunn, skal det innkalles minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. For å bli positivt særbehandlet må søkerne oppfylle visse krav. Det oppfordres til å krysse av i jobbportalen dersom søkerne har funksjonsnedsettelse, hull i CV eller innvandrerbakgrunn. Avkrysningene i jobbsøkerportalen danner grunnlag for anonymisert statistikk som alle statlige virksomheter rapporterer i sine årsrapporter.

Forpliktelsen er altså å gjøre en særskilt vurdering av kvalifikasjonene til søkere som er i disse målgruppene. Vurderingen av søkere i målgruppene skal også omtales særskilt i innstillingen.

13.2 Utlysinger av konstitusjoner

Europarådets gruppe for bekjempelse av korrupsjon (GRECO) anbefalte i 2014 at prosessen rundt korttidskonstitusjoner ble åpnet. Typisk gjelder dette situasjoner der en dommer uteblir pga. sykdom eller annet uforutsett, og hensynet til saksavviklingen gjør at domstolen har et behov for å hurtig få en konstituert dommer på plass. Innstillingsrådet er enig i GRECO's anbefaling, og vedtok i november 2014 følgende rutiner, som trådte i kraft primo 2015:

1. Ledige korttidskonstitusjoner gjøres kjent på domstolens hjemmeside såfremt konstitusjonen ikke har hasteelementer som gjør dette lite relevant.
2. Domstolleder skal i anmodningen om konstitusjon som han/hun sender til Domstoladministrasjonen, gi en kort begrunnelse for valget av den som ønskes konstituert. Vedkommende må i tilfelle fylle Innstillingsrådets krav til kvalifikasjoner for de som skal konstitueres, jf. nærværende praksisnotat.

Ved forlengelse av en konstitusjon, slik at samlet konstitusjonstid blir over seks måneder, kunngjøres forlengelsen offentlig. Dette for å sikre en mest mulig åpen rekrutteringsprosess. Dersom det oppstår nye behov som kan tilsi forlengelse for vedkommende konstituerte dommer, har dette vært sett på av Innstillingsrådet som to forskjellige konstitusjoner, og det foretas da konstitusjon uten offentlig utlysning, jf. pkt. 19. Noen ganger kan det være tvil om det er det samme konstitusjonsgrunnlaget eller et nytt. Da forelegges saken for Innstillingsrådet, eventuelt lederen.

Ved mindre forlengelser ut over seks måneder, har det vært gjort unntak mht. ny utlysning. Hvis det nær utløpet av en fem-seks måneders konstitusjon, blir klart at behovet viser seg å være samlet sju-åtte måneder, er det lite praktisk å foreta en utlysning for to-tre måneder. Samtidig må det ikke bli den reelle hovedregelen at noen kan sitte i konstitusjoner i inntil ett år uten kunngjøring. Det er derfor viktig at domstolleder vurderer muligheten for en forlengelse, før en konstitusjon på inntil

seks måneder foretas. Foreligger en slik mulighet, bør stillingen allerede i utgangspunktet kunngjøres.

13.3 Søknader innkommet etter fristen

Torgeir Bjørnaraa m.fl.: Norsk Tjenestemannsrett sier på side 129:

Søknadsfristen er overholdt dersom søknaden er poststemplet innen fristens utløp. Administrasjonen kan også velge å ta i betraktning søknader som er kommet etter søknadsfristens utløp. Søkerne har imidlertid ikke noe rettskrav på at en for sent innkommet søknad blir realitetsbehandlet. Så fremt flere søknader kommer inn etter fristens utløp, plikter imidlertid virksomheten å ta alle eller ingen av de for sent innkomne søknadene under realitetsbehandling. Dette følger av det ulovfestete prinsippet om forsvarlig saksbehandling.

Det er heller ikke rettslig sett noe i veien for at virksomheten oppfordrer bestemte personer om å søke en ledig stilling som er offentlig kunngjort, selv om søknadsfristen er utløpt.

Innkommer søknader etter søknadsfristens utløp, tar intervjugruppen og i siste instans Innstillingsrådet stilling til om søknaden skal komme i betraktning. Det har betydning om oversittelsen er kort, og/eller om begrunnelsen for oversittelsen er akseptabel. Ved enkelte stillinger som for eksempel utnevninger til Høyesterett, følges en særlig restriktiv praksis. Generelt har Innstillingsrådet strammet inn på praksis med å ta til behandling for sent innkomne søknader.

13.4 Utnevnelser i flere enn de utlyste stillinger

I enkelte tilfelle oppstår underveis i utlysings-/utnevningprosessen, behov for å utnevne i ett eller flere embeter, mer enn hva som er omtalt i utlysingen. Innstillingsrådet følger i slike tilfelle en restriktiv praksis. Tanken er at søkertilfanget kan påvirkes av antallet stillinger som lyses ut. Innstillingsrådet har gjort unntak, hvor det allerede i utgangspunktet er utlyst flere dommerstillinger, eventuelt ved store domstoler hvor det ofte kunngjøres stillinger, kombinert med et behov for raskt å få utnevnt flere dommere. Innstillingsrådet tar konkret beslutning i den enkelte sak. En slik utvidelse av antallet bør uansett ikke finne sted etter at Innstillingsrådet har gitt sin innstilling, bl.a. fordi Kongen da ikke vil ha tre å velge mellom når siste utnevning foretas.

13.5 Innstilte søkere som trekker seg etter Innstillingsrådets behandling

Dersom en av de innstilte trekker søknaden, mens saken er til behandling i Justisdepartementet kan departementet be Innstillingsrådet innstille en ny på tredjeplass. Departementet bør i slike tilfelle uansett vurdere å varsle øvrige søkere.

13.6 Ny utlysing

Dersom det ved første gangs utlysing er svært få søkere, eventuelt bare søkere som antakelig ikke er aktuelle å innstille, har DA oppgaven med å vurdere eventuell ny utlysing. Det konfereres med Innstillingsrådets leder, og gjelder det dommerstillinger, tas avgjørelsen i samråd også med vedkommende domstolleder. Innstillingsrådet kan gi retningslinjer og rådet kan uansett, i særlige tilfeller, omgjøre en beslutning av DA om ikke å foreta ny utlysing.

Spørsmålet om ny utlysing har meldt seg bl.a. for en del domstollederstillinger. Delvis gjelder dette domstollederstillinger ved embeter som slås sammen. Her har Innstillingsrådet akseptert at det ikke foretas ny utlysing dersom en av domstollederne i de sammenslåtte embeter søker og finnes aktuell. Det har også ellers vært få søkere til en del antatt meget attraktive domstollederstillinger. Ved ny utlysing har situasjonen ikke bedret seg. Dette har gjort Innstillingsrådet noe i tvil om hva som oppnås ved ny utlysing, dersom det er en velkvalifisert søker blant de som har meldt seg. Praksis nå er derfor at stillingen ofte ikke blir kunngjort på nytt i slike tilfelle. Ved utlysing av jordskifte-

dommerstillinger, har det også vært meget få søkere. Her har det vært ansett lite å oppnå ved en fornyet utlysning. Utgangspunktet er imidlertid at Innstillingsrådet skal innstille tre søkere.

13.7 Kontorsted

Ved utlysning av stillinger i domstolene, er det forutsatt at kontorsted vil være der hvor domstolen er lokalisert. Dersom domstolen er lokalisert på flere steder, vil det fremkomme av annonseteksten hvor man skal ha kontorsted.

Etter rettskretsreformen i 2021 har alle tingretter unntatt Oslo tingrett og drøyt halvparten av jordskifterettene mer enn ett bemannet rettssted. Embetsdommerne har sitt primære arbeidssted (kontorsted) på ett av rettsstedene, og dømmende myndighet i hele rettskretsen. Det forekommer at embetsdommere ønsker å bytte kontorsted fra ett rettssted til et annet innen samme rettskrets. Slik overflytning må som hovedregel skje ved at embetsdommeren søker på kunngjort embete med annet kontorsted innen samme rettskrets. Unntaksvis kan kontorstedet endres administrativt, jf. punkt 10.10 Forflytning mv. Innstillingsrådet har ingen rolle i beslutning om administrativ endring av kontorsted. Anmodning om administrativ endring av kontorsted må fremsettes for domstolleder, som vil videreformidle denne til DA.

14 GJENNOMFØRING AV INTERVJUET

14.1 Informasjon fra og om domstolen

Ved utlysning og før utløpet av søknadsfristen skal DA ha innhentet en beskrivelse fra domstolleder om alders- og kjønns sammensetningen, samt tidligere yrkeserfaring i dommerkorpset og annen informasjon av betydning for utvelgelsen. Ved utnevning til en domstollederstilling, er det DA som på dette tidspunkt gir en beskrivelse av domstolen og de spesielle ledelsesutfordringer som en ny leder vil stå overfor.

14.2 Utvelgelse til intervju

Når søknadsfristen er ute, er det den samlede intervjugruppe, som velger ut søkere til intervju i samarbeid med vedkommende domstolleder. For de søkere som tidligere er vurdert, samler DA Innstillingsrådets tidligere vurderinger og referanser (jf. dog begrensningene som framgår av punkt 26) og gjør disse tilgjengelige for intervjugruppens medlemmer på et lukket nettsted. Et dokument inneholdende bare referansene utarbeides av DA og oversendes til domstolleder.

14.3 Antall intervjukandidater – to intervjuomganger

Det innkalles gjerne fire-seks søkere. Er det mange søkere, og særlig dersom det er mange forholdsvis like aktuelle søkere, økes tallet. Øking skjer også hvis det skal utnevnes til flere dommerstillinger. Dersom domstolleder ønsker noen til intervju, som intervjugruppen ikke i utgangspunktet hadde tenkt seg intervjuet, drøfter intervjugruppens leder dette spørsmål med domstolleder. Som regel oppnås det enighet mellom intervjugruppen og domstolleder. Er det mange søkere, utarbeides et begrunnet forslag til hvem som bør intervjues. Dette inkluderer en vurdering av behovet for nye intervjuer av søkere som tidligere er intervjuet til andre stillinger.

Noen ganger er det et meget høyt antall søkere. Dette kan gjøre det særlig vanskelig å velge ut hvem som skal innkalles til intervju. Spesielt gjelder det når en del av søkerne ikke er kjent for Innstillingsrådet fra tidligere. Intervjugruppen kan da beslutte å gjennomføre to intervjuomganger – et «førsteintervju» og et «andreintervju». Førsteintervjuet har en del kortere varighet enn andreintervjuet, og har som formål å gi intervjugruppen et bedre grunnlag enn kun søknaden m/vedlegg for å vurdere hvilke av søkerne som skal innkalles til et ordinært intervju (andreintervju). Samtidig gir førsteintervjuet flere av søkerne mulighet til å presentere seg muntlig for intervjugruppen, enn det som ellers ville vært mulig. Dersom det pga. lang reiseavstand eller av andre grunner er ønskelig å møte til førsteintervju via videokonferanse, er det anledning til det.

Etter gjennomføringen av førsteintervjuene, tar intervjugruppen stilling til hvem som skal innkalles til andreintervju (dybdeintervju). Andreintervjuene avholdes normalt i løpet av én uke etter førsteintervjuene, og har vanligvis en varighet på 1 – 1½time. Innstillingsrådet er for øvrig - også utenfor de tilfellene som er nevnt - åpen for å innkalle de mest aktuelle kandidatene til to intervjuomganger, såfremt det skulle bli vurdert som hensiktsmessig i spesielle tilfeller.

14.4 Personer som søker flere stillinger

Dersom noen søker samtidig på flere stillinger, må det vurderes om vedkommende skal intervjues særskilt til hver stilling, eller om man skal koordinere dette slik at det kun blir et intervju, men hvor det deltar domstolledere fra de domstolene hvor vedkommende er søker. Noen søkere er etter hvert intervjuet mange ganger. Det kan da være at vedkommende tas til vurdering uten nytt intervju.

14.5 Innkalling til intervju

Når intervjugruppen har kommet frem til hvem som skal intervjues og hvor og hvordan intervjuet skal foregå, innkalles søkerne til intervju og om mulig med minst en ukes varsel. Noen ganger kan det være aktuelt å forelegge intervjuisten for Innstillingsrådets øvrige medlemmer (på e-post), for

eventuelle kommentarer/forslag til endringer. I tilknytning til innkallingen vil kandidatene normalt bli bedt om å forberede en ca. fem minutters presentasjon av seg selv, der vedkommende vektlegger det han/hun mener er mest relevant om sin bakgrunn, personlige egenskaper, faglige kvalifikasjoner, erfaringer og interesser.

14.6 Funksjonshemmede

Forskrift til lov om statens ansatte § 6 sier at dersom det blant kvalifiserte søkere, er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst en slik søker til konferanse. Spørsmålet har ikke meldt seg i forhold til dommersøkere, og forskriften gjelder antakelig ikke direkte for dommerstillinger. Like fullt er intensjonen bak bestemmelsen aktuell også for Innstillingsrådet.

14.7 Organisering av intervjuene

Intervjuingen skjer enten digitalt, i Oslo tinghus, på Gardermoen eller i den aktuelle domstol. Intervjugruppens medlemmer bestemmer hvem som formelt skal lede intervjuet. Fra førsteinstansdomstolene og andreinstansdomstolene deltar domstolleder eller den han/hun utpeker, men ikke flere enn én. Alle i intervjugruppen og domstolleder er likeverdige og alle gis romslig adgang til å komme frem med spørsmål. Til hvert intervju med etterfølgende pause (bortsett fra "førsteintervjuene"), avsettes rundt 75 til 90 minutter. Det er svært krevende å intervju flere enn fem-seks søkere pr. dag. Sju søkere vil være det maksimale. Er det flere enn fem-seks til intervju, fordeles intervjuene ofte over to eller flere dager, eventuelt en ettermiddag og den påfølgende dag.

Innledningsvis under intervjuet orienterer domstolleder eller en fra intervjugruppen, om den aktuelle domstol og stillingen. Deretter blir søker normalt bedt om å gi den presentasjonen av seg selv som vedkommende i tilknytning til innkallingen har blitt anmodet om å forberede. Videre bes søkeren om å begrunne søknaden, samt gi vurderinger av dommerrollen, dommerferdigheter og dommeradferd og hvordan vedkommende ser seg selv i denne rollen. Motivasjon og evne til refleksjon blir tillagt vekt, det samme gjelder innsikt i hvilke spesielle utfordringer vedkommende vil stå overfor, både personlig og arbeidsmessig. Delvis brukes intervjumal.

Etter hvert intervju tas en kort oppsummering. Etter at alle er intervjuet, gjøres en oppsummering sammen med domstolleder om prosessen videre.

Medlemmene tar notater og i Innstillingsrådets saksfremlegg/innstilling omtales de inntrykk intervjugruppen har fått av søkerne under intervjuet og også noen få hovedpunkter av hva søkeren har gitt uttrykk for, for eksempel om begrunnelsen for å søke dommerstilling. Skrivning av referat kan fordeles mellom flere, slik at den som skriver innstillingen, bare redigerer det inn referatet. På denne måten kan innstillingen bli mer dekkende for alle, og ikke fortrinnsvis preget av inntrykkene til den som skriver innstillingen. Belastningen på den som fører innstillingen i pennen, kan derved også bli mindre.

14.8 Innstillingsrådets kompetanse

Innstillingsrådets medlemmer har i utgangspunktet ingen spesialkompetanse for å drive utvelgelses- og tilsettingsprosesser, ut over forutsetningsvis å være personer med interesse for feltet, og med variert erfaring fra forskjellige posisjoner i yrkes- og samfunnslivet. For å bygge ut kompetansen, har Innstillingsrådet og sekretariatet ved flere anledninger, hatt opplæringsamlinger med bidrag fra konsulentfirmaer. Konsulentfirma har også vært til stede og observert enkelte intervjuer. I etterkant har firmaet systematisert og presentert sine inntrykk for hele Innstillingsrådet og dermed bidratt til økt kompetanse hos medlemmene. Konsulentfirma har videre kommet med verdifulle bidrag til utvikling og forbedring av Innstillingsrådets intervjumaler.

Innstillingsrådet er opptatt av å forbedre og utvikle rekrutteringsprosessen i tråd med anbefalingene fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. På denne bakgrunn har rådet besluttet at det skal sendes ut en spørreundersøkelse til kandidater som er intervjuet til dommerstillinger og domstollederstillingen høsten 2020/våren 2021. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil bli evaluert og behandlet av Innstillingsrådet. Intervjumalene er også omarbeidet og endret høsten 2021.

14.9 Alternativ organisering av intervjuingen

Det har vært vurdert hvorvidt Innstillingsrådets medlemmer i det hele tatt bør delta under intervjuet, eller i stedet overlate dette til DA. Innstillingsrådet ser imidlertid intervjuprosessen og kontakten med søkerne og domstolleder som svært sentral for hele rådets virksomhet. Uten slik deltakelse vil Innstillingsrådets selvstendige erfaring og grunnlag for å treffe vedtak, bli sterkt svekket. Dette vil være uheldig.

14.10 Bruk av tester

Innstillingsrådet har, etter å ha prøvd dette ut, besluttet at det skal brukes tester for å finne fram til søkerens lederprofil/personlighetstrekk ved alle faste stillinger som domstolleder, i både de alminnelige domstolene og jordskifterettene. Testene gjennomføres av et profesjonelt rekrutteringsbyrå. Søkerne får oversendt resultatene noe tid før intervjudagen. Konsulenten fra rekrutteringsbyrået går nærmere gjennom testresultatet sammen med søkeren forut for intervjuet. Søker vil også under intervjuet bli bedt om å kommentere resultatene, og kan da eventuelt korrigere disse i den grad han/hun skulle mene det var grunnlag for det. Testresultatene, sammen med søkers kommentarer/korreksjoner, blir deretter en del av det samlede grunnlaget som Innstillingsrådet bygger sin innstilling på. Konsulenten fra rekrutteringsselskapet deltar under intervjuene og kommer med sine synspunkter på lik linje med de øvrige medlemmer av intervjugruppen.

Det har også vært vurdert å benytte personlighetstester ved dommerrekruttering, men Innstillingsrådet har så langt ikke praktisert dette. Dette er også et økonomisk spørsmål.

15 REFERANSER

Alle søkerne må oppgi referanser. De fleste gjør det allerede i søknaden, men er dette ikke gjort, må referansepersonene klargjøres i forbindelse med intervjuet. Det må oppgis minst tre referansepersoner, men gjerne flere. Det bør også oppgis telefonnummer og e-postadresser. Innstillingsrådet kontakter normalt minst tre av referansene. Innstillingsrådet kontakter imidlertid ikke personer som søkerne ikke har oppgitt eller akseptert som referanser. Generelt vektlegger rådet ryddighet i informasjonsinnhenting. Den informasjonen som anvendes, skal kunne dokumenteres.

15.1 Hvem velges til referansepersoner

De fleste velger tidligere ledere/arbeidsgivere som referanser, eventuelt tidligere kollegaer. Søkerne må i forbindelse med intervjuene forklare sitt valg av referanser. Oftest gir valget seg selv, men dersom en mulig sentral referanse ikke er oppført, må dette begrunnes. Innstillingsrådet ber da gjerne om at referanseutvalget utvides. Innstillingsrådet har aldri opplevd ikke å få tilgang til referanser som rådet mener er sentrale. Gjennom samtale om referanseutvalget, og eventuelt ellers under intervjuet, kan det komme frem opplysninger om spesielle forhold, problemer etc., som får betydning for valg av referansepersoner, eventuelt som kan være bestemmende for hvilke forhold som er særlig aktuelt å be referansen uttale seg om.

15.2 Referansepersoner for advokater

Advokater i egen virksomhet vil ofte ha problemer med hvem de skal oppgi som naturlige referansepersoner. Det er imidlertid viktig at også advokater finner frem til relevante referanser, enten kolleger, dommere de har prosedert mye for, sentrale klienter eller lignende. For alle med tidligere dommerfullmektigerfaring, vil det være naturlig å oppgi vedkommende sorenskriver, dersom dommerfullmektigtiden ikke ligger for langt tilbake. Advokater gis anledning til å oppgi tidligere advokatkollegaer som har sluttet i samme advokatfirma som referansepersoner for å unngå offentlighet om søknaden.

15.3 Bruk av tidligere innhentede referanseuttalelser

Dersom søkeren har søkt tidligere og det allerede er innhentet referanser, kan det være aktuelt å velge andre referansepersoner enn de som har vært brukt før. Er de tidligere innhentete referanser forholdsvis ferske, eventuelt at referansepersonen ikke har hatt kontakt med søkeren i den senere tid, vurderes det gjenbruk av tidligere referanseuttalelser.

15.4 Innhenting av referanser

Innstillingsrådets medlemmer i intervjugruppen fordeler oppgavene med referanseinnhenting ved avslutning av intervjuene. Noen ganger kan det være et poeng at referansen innhentes av den i intervjugruppen som eventuelt måtte ha en viss faglig/personlig tilknytning til referansepersonen, med sikte på å oppnå en god åpenhet og fortrolighet.

Referansepersonene blir som regel kontaktet telefonisk. Referansepersonen kontaktes før selve samtalen, for eksempel ved e-post, slik at referansepersonen kan ha forberedt seg noe.

15.5 Referanseuttalelsene nedtegnes og er konfidensielle

Et sammendrag av de relevante poenger i samtalen blir nedskrevet. Etter forvaltningslovforskriften av 15.12.2006 nr. 1456 §§ 15- 19 om partsoffentlighet i tilsettingsaker, har en part rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder faktiske opplysninger og vurderinger om parten selv, men det er etter § 16 gjort unntak for vurderinger i referanseopplysninger gitt av b. «partens nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller overordnet eller noen som har handlet på vegne av disse, c. partens nåværende eller tidligere oppdragsgiver eller i særlige tilfeller person som parten har hatt nær yrkesmessig kontakt med».

De fleste referansepersoner som oppgis av søkerne og som Innstillingsrådet kontakter, fanges opp av de nevnte unntak, men ikke alle. Pkt. b gjelder både nåværende og tidligere arbeidsgivere, men gjelder ikke for sideordnede eller underordnede medarbeidere, dersom uttalelsen ikke er gitt på vegne av søkerens overordnede. Pkt. c vil for advokatsøkere gjelde for eksempel tidligere klienter, men favner videre og Geir Woxholth.: Forvaltningsloven (5. utg.) s. 424-425 sier:

Tilsettingsmyndigheten vil imidlertid i en del saker ha behov for å innhente informasjon også fra andre kilder. Ved tilsetting av advokater i dommerembeter vil det således i tillegg være behov for å innhente uttalelser fra sorenskrivere, lagdommere, politimestere eller andre som advokaten har hatt yrkesmessig kontakt med. Annet alternativ i bokstav c tar sikte på å regulere denne situasjonen. For at unntaksretten ikke skal bli for vid og omfatte arbeidskamerater, yrkesmessige forbindelser av tilfeldig karakter med mer har man tatt inn to begrensende uttrykk, jf. «i særlig tilfelle» og «nær».

Uttrykket «i særlig tilfelle» tar sikte på å begrense adgangen til unntak til de situasjoner hvor det virkelig er behov for det (dvs. de situasjoner hvor den informasjon som tilsettingsmyndigheten trenger, ikke lar seg innhente gjennom de andre alternativ i forskriften § 3.)

Referansepersonene gjøres kjent med at de opplysninger som gis, ikke vil bli gjort tilgjengelig for andre enn Innstillingsrådet/sekretariatet, de som viderebehandler saken i departementet, og vedkommende domstolleder. Dette utgangspunktet begrenses av reglene om partsoffentlighet og Innstillingsrådets behov for å kontrollere de opplysninger som gis, jf. nedenfor. Dersom det etter en utnevning blir reist søksmål mot Staten v/ Justis- og beredskapsdepartementet, vil referanseuttalelsen og innstillingen normalt bli fremlagt i rettssaken.

Kommer det frem negative opplysninger ved referanseinnhenting, innhentes ytterligere referanser for å få opplyst saken nærmere. Rene vurderinger knyttet til søkerens personlige egenskaper står i en annen stilling. Slike vurderinger skal vanligvis ikke forelegges søkeren for kommentar, men kan utløse behov for innhenting av supplerende referanser. Ja.I referanseuttalelsen som skrives, skal det foretas en kort oppsummering av referansens hovedinntrykk innledningsvis.

15.6 Hva bes referansepersonene uttale seg om

I samtalen med referansepersonen, blir vedkommende bedt om å gi uttalelse om den aktuelle søker, med utgangspunkt i det som måtte anses som relevant for en dommerstilling. Det vil være naturlig at referansen bl.a. spørres om forhold som etter intervjuet fremstår som særlig aktuelt å vite mer om (uten at referansepersonen direkte gjøres kjent med hva som er fremkommet i intervjuet). Fremkommer ting av særskilt interesse, positivt eller negativt, er det vanlig å gå mer i dybden. Dette gjelder også dersom referansepersonen gir tilbakemeldinger som ikke helt samsvarer med det inntrykk søkeren har gitt under intervjuet.

Generelt bes referansene gi nyanserte uttalelser, både fordelaktige og eventuelt mindre fordelaktige. Erfaringsmessig vil nok de nøytrale eller fordelaktige opplysninger dominere, og mange vil ha vansker med å trekke frem spesielle forbedringsområder for vedkommende søker. Det skjer noen ganger og disse referansene er ofte de mest informative. En del av referansepersonene vil tidligere ha gitt attest som ligger ved søknaden.

Innstillingsrådet har utarbeidet en mal for referanseinnhenting.

15.7 Vurdering av referanseuttalelsene

Noen referansepersoner bruker sterkere ord og beskrivelser enn andre, og intervjugruppen/ Innstillingsrådet må vurdere om dette bare er forskjell i stil og form eller om det reflekterer realitetsforskjeller.

16 KVALIFIKASJONSVURDERINGER - UTFORMING AV INNSTILLINGEN

16.1 Kvalifikasjonsprinsippet

Om utvelgelse av søkere, sier Bjørnaraa m.fl.: Norsk Tjenestemannsrett, s. 113:

I staten er det et ulovfestet prinsipp om at den best kvalifiserte søker til en ledig stilling, skal tilsettes. Prinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnormen som gjelder ved ansettelse, og kalles gjerne for kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet er slått fast både i rettspraksis, forvaltningspraksis og i juridisk teori.

På s. 207 sies videre:

Kvalifikasjonsvurderingen går ut på at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i den ledige stillingen. Vurderingen skal foretas i forhold til hvilke oppgaver som er lagt til den ledige stillingen, slik det er beskrevet i kunngjøringsteksten. Det er søkerens utdanning, praksis og personlige egenskaper som skal sammenlignes og vurderes.

Innstillingsrådet legger kvalifikasjonsprinsippet til grunn for sine vurderinger og innstillinger. Det redegjøres nærmere for de konkrete vurderinger i innstillingene i de enkelte saksfremlegg, se også pkt. 5.7.2.

16.2 Utforming av saksfremlegget

Saksfremlegget med innstilling som går fra Innstillingsrådet, er skrevet av Innstillingsrådets medlemmer i intervjugruppen, men etter behandlingen i Innstillingsrådet, fremstår saksfremlegget som rådets dokument. Saksfremlegget er bygget opp etter en mal og med en innledning om domstolen og dens behov, samt utlysingsprosessen. Videre sies hvem som har vært valgt ut til intervju og begrunnelse av valget.

16.3 Om den enkelte søker

Saksfremlegget har så en gjennomgang av den enkelte søker som er intervjuet, eventuelt som vurderes på grunnlag av tidligere søknader/intervjuer. For hver enkelt gis en oppsummering av utdanning, eksamenskarakter og praksis. Videre gjengis kort fra intervjuet, hvilke særlige synspunkter søkeren har gitt uttrykk for og hvilket inntrykk intervjugruppen har fått av vedkommende. Dernest vises til, eventuelt gjengis fra, de innhentete referanser. Eventuelle tidligere vurderinger vektlegges også, samt om det eventuelt har skjedd noen endringer. Ved motstrid mellom inntrykk under intervju, og uttalelser fra referanser, blir dette særskilt kommentert. Som regel vil mest vekt i slike tilfeller bli lagt på referanseuttalelser.

16.4 Oppsummerende/konkluderende avslutning

I en oppsummerende/konkluderende avslutning, vurderes søkerne i forhold til hverandre. Det kan enten gjøres ved at de mindre aktuelle først legges til side, for så å vurdere de mest aktuelle opp mot hverandre. Eller det kan være at toppkandidatene med en gang peker seg ut og omtales. Innstillingen skal alltid inneholde tre navn. Dersom Innstillingsrådet finner mindre enn tre kvalifiserte, og innstillingen dermed bare blir på ett eller to navn, skal det begrunnes. Hvis det skal innstilles til flere dommerstillinger samtidig, skal det alltid innstilles så mange at det vil være tre å velge mellom når Kongen utnevner til det siste av embetene. I noen få saker har Innstillingsrådet innstilt flere enn det foreskrevne antall.

Innstillingsrådet har vurdert at det ikke er noe formelt i veien for det. Dette åpner for at Kongen kan velge mellom flere (i stedet for eventuelt å sende saken tilbake til Innstillingsrådet).

Ved konstitusjon av medlemmer av Utmarksdomstolen for Finnmark skal domstolloven §§ 55 a til 55 c gjelde «så langt det passer», jf. forskrift av 16.03.2007 nr. 277. Domstolloven § 55 b om at det skal innstilles tre søkere, passer neppe når sammensetningen skal drøftes med ulike interessenter, jf. fjerde ledd, og kgl. res. av 12.04.2013 vedrørende endringer av nevnte forskrift (s. 4).

16.5 Dissenser – prøveavstemninger – alt. voteringstemaer

Dersom det er dissens i Innstillingsrådet (hvilket ikke ofte forekommer), om hvem som skal innstilles og/eller rekkefølgen, skal det fremgå av innstillingen og også mindretallet skal gi begrunnelse for sine vurderinger og konklusjoner. Dissenser er ofte grunnet i at flertall og mindretall, i forbindelse med et sammensatt vurderingstema, vektlegger de aktuelle hensyn forskjellig. Kongen kan velge også blant de som er innstilt av mindretallet.

Innstillingsrådet anvender i en del tilfelle prøveavstemninger for evt. å unngå uvesentlige dissenser og derved gi mer entydige innstillinger. Ved reelt avvikende syn, vil det oftest være aktuelt å sette opp til avstemming to forslag mot hverandre, hver inneholdende tre i rekkefølge. Noen ganger kan det være flere dissenser, og da kan voteringstemaene være aktuelle å vurdere nærmere. Dette er omtalt i et mer utdypende notat for rådet.

16.6 Personer som søker flere dommerstillinger samtidig

Noen søker flere/mange dommerstillinger samtidig eller med kort mellomrom og slik at endelig utfall av en søknad ikke er kjent når Innstillingsrådet behandler den neste. Dersom en søker er innstilt på «sikker» plass til en stilling, har vedkommende tidligere, av den grunn av Innstillingsrådet ikke blitt vurdert som aktuell til andre stillinger hun/han søker. Hvis Kongen ikke følger innstillingen, kan imidlertid vedkommende derved gå glipp av å bli vurdert til de andre stillingene. Det samme gjelder hvis vedkommende selv prioriterer en annen stilling framfor den han/hun allerede er innstilt til. Her brukes derfor nå å innstille søkeren til flere embeter dersom han/hun er kvalifisert for det. Antall innstilte økes, slik at Kongen har tre å velge mellom, dersom en av de innstilte blir uaktuell fordi Kongen i mellomtiden har utnevnt vedkommende til et annet embete.

16.7 Formuleringer i innstillingene

I formuleringen av vurderinger i innstillingene, står Innstillingsrådet overfor en del utfordringer. Når det gjelder inntrykk fra intervju, kan intervjugruppen ofte sitte igjen med samstemte inntrykk, uten av det er like lett å formulere disse skriftlig. Det er en ytterligere utfordring, også å være tilstrekkelig variert i beskrivelsene, slik at ikke de samme karakteristikk brukes for ofte, i mangel av et rikere ordtilfang, eventuelt av mangel på evne til å skriftliggjøre inntrykkene. En mulighet er at alle i intervjugruppen, hver for seg skriver ned sine inntrykk og sender dette til den som fører innstillingen i pennen, for redigering/sammenfatning. Dermed kan inntrykkene og formuleringene blir mer varierte, og det kan samtidig være mindre arbeidsbelastende for den som skriver innstillingen.

I behandlingen i Innstillingsrådet, vil ofte intervjugruppen gi utfyllende og mer nyanserte muntlige beskrivelser av inntrykk og vurderinger, som bidrar til å utfylle/forklare innstillingen for de øvrige i rådet. Den gang departementet selv foretok intervjuene, satt de tilsvarende selv med inntrykkene og kunne eventuelt supplere disse muntlig overfor andre i beslutningsprosessen. Nå skal dette formidles skriftlig fra Innstillingsrådet til departementet/Kongen. Det er mer krevende.

16.8 Formulering av oppsummeringen

Også ved oppsummeringen/konkluderingen, hvor de mest aktuelle søkere stilles opp mot hverandre, kan det tilsvarende by på utfordringer, verbalt og kortfattet å begrunne rangeringen. Intervjugruppen og deretter Innstillingsrådets øvrige medlemmer, har da vært igjennom mange samtaler/diskusjoner, hvor man i utgangspunktet kan ha hatt forskjellige synspunkter, men hvor man så faller ned på noen

endelige standpunkter, som man føler seg trygge på. Det blir et poeng å konsentrere argumentasjonen slik at departementet/Kongen oppfatter hva som har vært det mest avgjørende i en vurdering, som uansett vil kunne være noe skjønnspreget og sammensatt. Tilbakemeldinger fra departementet, underveis eller i etterkant av konkrete saker, kan være et hjelpemiddel for ytterligere å få inntrykk av hvordan innstillingene blir lest/forstått, og hvordan de kan forbedres.

16.9 Bruk av mal

At innstillingene føres i pennen av forskjellige medlemmer av Innstillingsrådet, i de forskjellige sakene, gjør at stil og form kan bli noe for forskjellig, selv om hoveddisponeringen er lik. En mulighet er å overlate all skriftlig utforming til sekretariatet, men også da vil den måtte gå på omgang mellom i hvert fall tre-fire medarbeidere. Innstillingene skrives i all hovedsak av dommermedlemmene.

16.10 Skal DAs eventuelt avvikende syn fremkomme i innstillingen

Innstillingen og dens formuleringer og konklusjoner, er Innstillingsrådets produkt, og dette har reist spørsmål om DA-direktørens eventuelt avvikende syn i enkeltsaker skal komme til uttrykk i innstillingen. Innstillingsrådet har i dette spørsmål tatt utgangspunkt i at det kun er rådet og ikke rådet samt DA, som er gitt en formell posisjon i innstillingssammenheng. Når det gjelder domstollederstillinger, medtas imidlertid kort DAs syn. For domstollederstillinger er DA av Innstillingsrådet gitt en funksjon som kan sammenliknes med domstolleders funksjon/-uttalerett ved behandling av dommerstillinger. For innstillinger til vanlige dommerstillinger, sies ikke noe om DAs vurdering, men dersom DA har en avvikende oppfatning (hvilket svært sjelden forekommer), vurderes det konkret i den enkelte sak, om og hvordan det ev. kan komme til uttrykk i innstillingen.

17 DOMSTOLLEDERES UTTALELSE OG ROLLE I UTNEVNINGSPROSESSEN

17.1 Domstolleder skal ha reell og god innflytelse

Etter domstoloven § 55 b gir vedkommende domstolleder skriftlig uttalelse til Innstillingsrådet (med unntak for høyesterettsdommere). I NOU 1999:19 var ikke domstolleder tiltenkt annen rolle enn en slik uttalelse på grunnlag av søknadene og egne undersøkelser. Under høringen var det en rekke domstolledere som understreket betydningen av at domstolleder fikk en mer aktiv deltakelse ved intervju og i samtaler med de som skulle utforme den videre innstilling. Dette var departementet enig i og i Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) ble det forutsatt at domstolleder skulle sikres «en reell og god innflytelse». Innstillingsrådet er fullt ut enig i dette og legger det til grunn for den rolle Innstillingsrådet gir domstolleder i utnevningssprosessen.

Innstillingsrådet har utarbeidet informasjon til domstolledere som har ledige stillinger, som beskriver domstolleders rolle i utnevningssprosessen. Informasjonen er lagt ut på Innstillingsrådets hjemmeside og med linker på aktuelle steder til dette praksisnotat.

17.2 Domstolleder bør starte prosessen i god tid

Fra utlysning vil det normalt gå ca. tre uker før alle søknadene foreligger. Dernest går ytterligere ca. fire uker før Innstillingsrådet har behandlet saken og enda ca. fire-seks uker før behandling i statsråd. Deretter må påregnes inntil tre måneders tid før tiltredelse. Det må også tas hensyn til at det ikke holdes statsråd i juli.

Prosessen går videre med at domstolleder raskt gir innspill om hvilke hensyn og behov som bør vektlegges ved utnevningen, for eksempel dommerkollegiets alders- og kjønns sammensetning, tidligere erfaringsbakgrunn og lignende. Så snart som mulig etter at intervjugruppe er oppnevnt, kontaktes domstolleder med sikte på orientering om hvem som er i gruppen og avklaring av tidsplanen videre.

17.3 Domstolleders rolle i utvelgelse av søkere til intervju

Straks søkerliste foreligger etter søknadsfristens utløp, gjøres den tilgjengelig for domstolleder sammen med søknadene og referanseuttalelser dersom slike foreligger fra tidligere søknadsprosesser. Videre avklarer intervjugruppens leder, eventuelt andre, endelig tidspunkt for intervju med domstolleder som også deltar i prosessen med å finne frem til hvilke søkere som skal intervjues. Dersom det er delte meninger, utvides antallet intervjukandidater, slik at domstolleder får med dem han/hun ønsker. Har en søker vært intervjuet flere ganger tidligere av Innstillingsrådet, men ikke av domstolleder, tas likevel et nytt intervju dersom ikke domstolleder finner det unødvendig.

17.4 Domstolleders rolle under intervjuene

Under intervjuene, deltar domstolleder på lik linje med intervjugruppen i det samlede intervjueteam. Intervjuet ledes av et av Innstillingsrådets medlemmer, men med romslig adgang for alle, også domstolleder, til å stille sine spørsmål. Rollefordelingen, bl.a. hvem som leder intervjuene, avklares senest før intervjuene starter. Etter hvert intervju, skjer det gjerne en kort oppsummering sammen med domstolleder. Etter at alle intervjuene er gjennomført, deltar domstolleder i en foreløpig oppsummering av prosessen videre med innhenting av referanser mv.

17.5 Innhenting av referanser

Intervjugruppens medlemmer innhenter avtalte referanser og videreformidler disse til domstolleder. Av hensyn til ryddighet i prosessen, anmoder Innstillingsrådet domstolleder om ikke selv å kontakte de referanser som Innstillingsrådet skal bruke. At domstolleder for øvrig tar kontakter, ligger utenfor Innstillingsrådets myndighet, men det bør i så fall klart fremgå at dette ikke skjer på vegne av

Innstillingsrådet. Domstolleder bør heller ikke bruke slike supplerende referanseuttalelser i sin uttalelse til Innstillingsrådet.

17.6 Domstolleders uttalelse

Domstolleder gir sin skriftlige uttalelse til Innstillingsrådet. Denne følger også saken videre. Det er ingen bestemmelser om hva uttalelsen skal inneholde ut over en rangering av aktuelle søkere. Innstillingsrådet ønsker at rangering av de mest aktuelle begrunnes, gjerne også knyttet opp til domstolens behov. Noen domstolledere lager utførlige uttalelser mens andre gjør de kortere. Dette vil være opp til den enkelte domstolleder. Innstillingsrådet praktiserer at domstolleders uttalelse er unntatt offentlighet og partsoffentlighet i tråd med forutsetningene i Ot.prp. 44 (2000-2001).

17.7 Betydningen av domstolleders syn

Et ofte drøftet tema er hvor avgjørende domstolleders uttalelse skal være for Innstillingsrådet. Dersom det skulle være automatikk i at domstolleders uttalelse følges, hadde det ikke vært behov for et innstillingsråd. Innstillingsrådets sammensetning med tre dommere, to andre jurister og to almene representanter, tilsier også at rådet skal gjøre selvstendige vurderinger. Lovgiver ønsket å unngå et «laugstyre» ved utnevninger eller selvrekutteringsprosesser. På den annen side er det klart at det er domstolleder og domstolen som vil merke om utnevnelsen er heldig eller mindre heldig. Det er derfor naturlig å tillegge domstolleders uttalelse betydelig vekt. Dersom Innstillingsrådet er i tvil, vil domstolleders uttalelse kunne bli det avgjørende.

I praksis viser det seg å være stor samstemthet mellom domstolleder og Innstillingsrådet. I det alt overveiende antall av innstillinger har Innstillingsrådet og domstolleder vært enige om den som skulle settes på topp. Noen ganger kan domstolleder ha vært i tvil, og kanskje innstilt som nummer to, den Innstillingsrådet setter som nummer en. Kun helt unntaksvis har det vært stor og klar uenighet. I så fall undergir Innstillingsrådet saken en ekstra nøye vurdering. Det kan være tilfeller hvor Innstillingsrådet har etablert en praksis som ønskes videreført, eller andre hensyn som vektlegges, og som ikke samsvarer med den søkeren som domstolleder har gått inn for. Det kan også være alder, kjønn, rent rulleblad mv. Ved at den dommer som utnevnes, gjerne blir i stillingen lengre enn vedkommende domstolleder, må Innstillingsrådet dessuten se hen til hva som vil være en riktig utnevning også under en annen domstolleder.

17.8 Innsyn i Innstillingsrådets vurderinger

Domstolleder gis ikke innsyn i Innstillingsrådets begrunnelse, slik den fremgår av den innstilling som sendes for videre behandling av Kongen i statsråd. Dersom det foreligger avvik mellom Innstillingsrådets innstilling og forslaget fra domstolleder, kan domstolleder gis muntlig redegjørelse for hvilke hensyn som Innstillingsrådet har tillagt vekt. Er det praktisk mulig, kan også domstolleder av intervjugruppen orienteres i forkant av Innstillingsrådets møte om at det eventuelt ligger an til å fravike hans/hennes innstilling og med begrunnelse.

17.9 Tilbakemeldinger fra domstolleder

Domstollederne oppfordres til å gi generelle tilbakemeldinger til Innstillingsrådet i forbindelse med de konkrete prosesser, dersom de mener noe kan forbedres.

17.10 Domstolleders mulige inhabilitet

Innstillingsrådet forutsetter at domstolleder selv må vurdere sin eventuelle inhabilitet, dersom det blant søkerne er noen med slike relasjoner til domstolleder eller hans/hennes nære familie, som gjør at det kan reises spørsmål om habiliteten. I så fall må en annen overta domstolleders funksjon i prosessen.

17.11 Utnevning i domstollederstillinger

Ved utnevning i domstollederstilling har den avtroppende domstolleder ingen formalisert rolle. I Ot. prp. 44 (2000-2001) sies at det kan være naturlig at avtroppende leder gir uttalelse. Innstillingsrådet har praktisert kontakt med avtroppende domstolleder og eventuelt andre i domstolen, på en mer uformell måte. Noen avtroppende domstolledere har ikke ønsket å bli involvert. DA innhenter også uttalelser fra de tillitsvalgte og verneombud. I noen saker har tillitsvalgte for dommere eller saksbehandlere tatt kontakt. DA gir overfor Innstillingsrådet uttrykk for hvem DA mener bør innstilles til lederstillinger. I innstillingen nevnes om den er i samsvar med DAs syn. Dersom DAs syn ikke er i samsvar med Innstillingsrådets, gis DA anledning til å kommentere sitt syn nærmere.

17.12 DA gir innspill om lederutfordringer ved utnevning i domstollederstillinger

Ved utnevning i domstollederstillinger er det DA som gir innspill til Innstillingsrådet om de utfordringer som vil møte en ny domstolleder i vedkommende domstol. Det vil være med utgangspunkt i bl.a. lederkompetansene og vil kunne gjelde for eksempel aktivitetsstyring (saksavvikling), økonomistyring, personalforvaltning og organisering, fysiske lokaliteter mv. DA vil her kunne bygge på informasjon som allerede finnes i DA, bl.a. gjennom rapporter fra domstolen eller som er gitt ved DAs regelmessige kontakt med domstolene. Det kan også være aktuelt at DA i forbindelse med utlysning av stillingen, kontakter domstolen gjennom leder, tillitsvalgte og/eller andre for ytterligere å supplere/ajourføre informasjonen.

Det er viktig at DAs beskrivelse av lederutfordringer, blir spesifikk for vedkommende domstol og ikke bare generelle utfordringer som gjelder alle domstollederstillinger. Kjenner ikke DA til spesielle lederutfordringer, kan dette sies helt kort.

18 INNSTILLINGSRÅDET OG JUSTISDEPARTEMENTET

Innstillingsrådet står for en relativt stor del av de utnevningssaker som Justisministeren fremmer for Kongen i statsråd. Dommerutnevningene blir vurdert som viktige, samtidig som Innstillingsrådets virksomhet er særegen og ikke kan sammenliknes med andre innstillinger i utnevningssaker. I Ot. prp. 44 (2000-2001) sies det på s. 189 at «denne ordning er spesiell for utnevning av dommere. Uttrykket «innstilling» kan i denne sammenheng ikke likestilles med tilsvarende begrep i tjenestemannslovgivningen».

18.1 Det spesielle ved innstillinger til dommerembeter

Det spesielle med dommerembeter knytter seg til de konstitusjonelle sider som ble grundig vurdert i NOU 1999:19 og Ot. prp. 44 (2000-2001). Den valgte organisasjonsform, fremkom etter en avveining mellom de hensyn som tilsa et administrativt mest mulig uavhengig domstolsvesen, og de forhold som var nødvendig å ivareta for at regjeringen fortsatt skulle kunne ha parlamentarisk og konstitusjonelt ansvar for dommerutnevninger. Om dette het det i Ot. prp. 44 (2000-2001) bl.a.:

Domstolkommisjonens forslag til nyordning for behandling av saker om dommerutnevninger, som i det vesentligste foreslås fulgt, innebærer at regjeringen og Justisdepartementet foretar en ordinær vurdering av de aktuelle søkerne, men slik at Innstillingsrådets vurdering skal tillegges meget stor vekt. Behandlingen i Justisdepartementet forutsettes derfor å være svært begrenset.

.....

Selv om Justisdepartementets arbeid med denne sakstype reduseres kraftig, vil det kunne oppstå situasjoner hvor regjeringen vurderer å utnevne en annen søker enn vedkommende som er innstilt av Innstillingsrådet. For disse unntakstilfelle har Domstolkommisjonen foreslått en løsning hvor regjeringen velger fritt blant de som er innstilt.

Ordnningen er at Innstillingsrådet alltid skal innstille tre søkere, dersom det er tre kvalifiserte. Kongen i statsråd kan velge en av de tre innstilte, men det er som gjengitt ovenfor forutsatt at «Innstillingsrådets vurdering skal tillegges meget stor vekt». I dette legger Innstillingsrådet at Kongen som den klare hovedregel, skal utnevne den Innstillingsrådet har innstilt på topp. Dette har også vært gjort i praksis, og i kun noen få saker (ni) har Kongen utnevnt nr. to eller tre. Innstillingsrådet har ikke vært gitt begrunnelse i disse tilfellene, hvilket kunne være ønskelig. Siden Kongen i disse tilfellene (bortsett fra to), har foretrukket en kvinnelig fremfor en mannlig søker, legges til grunn at Kongen har brukt kjønnskvalifisering, hvor Innstillingsrådet ikke har funnet tilstrekkelig grunnlag for det.

Dersom departementet i særlige tilfeller ønsker en søker utnevnt, som ikke er innstilt, kan saken sendes tilbake til Innstillingsrådet for vurdering av denne søkeren. Bli vedkommende fortsatt ikke innstilt av Innstillingsrådet, kan regjeringen likevel utnevne vedkommende. Til nå har en sak aldri blitt sendt tilbake til Innstillingsrådet for vurdering av en ytterligere kandidat. I noen tilfeller har imidlertid departementet skriftlig bedt om ytterligere begrunnelser eller klargjøringer. Det er enighet om at slike avklaringer også kan gjøres muntlig med Innstillingsrådets leder eller sekretariatet, dersom forholdene ligger til rette for det, dette bl.a. for å spare tid.

18.2 Justisministerens foredrag for statsråd

I Justisministerens foredrag for statsråd i utnevningssaker, gis en kortfattet innstilling av den søker som foreslås utnevnt. Fremlegget inneholder videre utlysningsteksten, antall søkere og antall intervjuede søkere, samt om innstillingen er i samsvar med Innstillingsrådets tilrådning.

I Torgeir Bjørnaraa m.fl.: Norsk Tjenestemannsrett s. 195 sies generelt om utnevninger i statsråd:

Det er i dag vanlig praksis at selv om det er flere kvalifiserte søkere til et embete eller en stilling som besettes i statsråd, blir det bare gitt tilrådning om innstilling på en søker. Se lovens § 4 nr. 1 og note 4 til denne paragrafen. I heftet «Om statsråd», utgitt av Statsministerens kontor, er det gitt uttrykk for at praksisen fortsatt bør følges. Standpunktet har vært omdiskutert. Det kan argumenteres for at det også ved tilsettingssaker som behandles i statsråd, bør fremgå at det finnes flere enn en kvalifisert søker, og at det eksisterer en reell valgmulighet.

18.3 Arbeidsfordelingen mellom IR og Justisdepartementet

Om arbeidsfordelingen mellom Innstillingsrådet og Justisdepartementet heter det i Ot. prp. 44 (2000-2001) at hovedtrekkene fremgår av proposisjonen og at «De mer detaljerte enkeltheter i oppgavefordelingen bør avklares gjennom senere arbeid med forskrifter og utvikling av praktiske arbeidsrutiner i Innstillingsrådet». Foreløpig er det ikke utarbeidet noen forskrift. Det har imidlertid vært relativt regelmessig møtevirksomhet på generelt grunnlag mellom Innstillingsrådet og departementet.

18.4 Ekstern vurdering av Innstillingsrådets aktivitet.

På oppdrag fra Justisdepartementet, gjennomførte Statskonsult i 2006/07 en gjennomgang av innstillingsordningen som inkluderte hele innstillingsprosessen. I hovedsak fremkom en positiv vurdering av prosessen og IRs rolle og med slik hovedkonklusjon:

Etter vår vurdering er det åpenbart at IR har hatt en positiv utvikling og at arbeidet i hovedsak ivaretas på en god måte. Det er imidlertid rom for forbedringer både knyttet til oppgavefordeling, arbeidsprosesser og kommunikasjon mellom aktørene.

På oppdrag fra Domstolkommisjonen utførte DFØ en vurdering av Innstillingsrådets aktivitet. Dette er omtalt ovenfor i punkt 11.6

18.5 Saksbehandlingstiden fra vedtak til utnevning

I forholdet mellom IR og JBD fremkom blant annet i Statskonsultrapporten, jf. punkt 18.4, at det delvis kunne gå svært lang tid fra Innstillingsrådet traff sitt vedtak til Kongen foretok utnevning. Det ble etter hvert klarlagt at forsinkelsene delvis lå i at det gikk tid fra vedtaket i IR var gjort, til saken var endelig klar for ekspedering til JBD. Men også at JBD i en del saker brukte for lang tid på sin interne saksbehandling. Statskonsult konkluderte slik på dette punkt: «Saksbehandlingstiden bør reduseres. Årsakene til at det i noen tilfeller tar lang tid før saker registreres inn i JBD må klargjøres, og alle aktører må tilstrebe at saksbehandlingstiden reduseres. I tilfeller der JBD opplever at innstillingene fra IR er mangelfulle, bør departementet snarest ta kontakt med IR for å få de nødvendige utdypinger slik at saksbehandlingstiden kan minimaliseres». Pr. i dag opplever Innstillingsrådet at behandlingen i JBD går raskt og effektivt.

18.6 Ekspedisjonsrutinene mellom Innstillingsrådet og Justisdepartementet

Det er gjennomført rutiner med å holde departementet løpende orientert om rådets møteplan og hvilke stillinger som til enhver tid er ulyst og når de er til behandling i rådet. Mest mulig umiddelbart etter at Innstillingsrådet har hatt møte og gjort vedtak, sendes disse til departementet for videre oppfølging. Dersom enkelte innstillinger, etter rådets vedtak, krever litt mer tid for ev. endringer, flertalls-/mindretallsformuleringer, supplerende begrunnelser mv., sendes det som er klart umiddelbart, og slik at det som tar mer tid ettersendes så snart innstillingen er klar.

18.7 Tilleggsuttalelse fra Innstillingsrådet

Departementet har i noen tilfelle bedt om utdypinger/avklaringer, delvis muntlig og delvis skriftlig (e-post). Innstillingsrådet har da forsøkt raskt å følge opp slike henvendelser og det er stort sett endt

med utnevninger i tråd med innstillingene. Det har forekommet at søkere eller andre har gjort direktehenvendelser til departementet, etter at saken har vært sendt fra Innstillingsrådet. Det kan også på dette stadium fremkomme nye opplysninger som kan ha betydning for den endelige utnevning. Dette må håndteres av departementet på egnet måte og i kontakt med rådet. Det bør bare unntaksvis være aktuelt å be Innstillingsrådet gi tilleggsuttalelse, dersom innspillene kommer fra noen som ikke har en direkte rolle i saken og kun gjelder uenighet om vurderinger som Innstillingsrådet i innstillingen allerede har redegjort for.

19 KONSTITUSJONER

Konstitusjoner kan brukes i de tilfeller som er nevnt i domstoloven §§ 55 e og f. All bruk av dommere i ikke-faste dommerstillinger er regulert gjennom disse bestemmelser. Av konstitusjonelle grunner er det generelle utgangspunkt at dommere i størst mulig grad skal være utnevnt i faste dommerstillinger, jfr. NOU 1999:19 kap. 8 og Ot. prp. 44 (2000-2001) pkt. 9.

19.1 Konstitusjoner etter domstoloven § 55 e

Etter domstoloven § 55 e kan en dommer, ved siden av sin faste stilling, konstitueres i en stilling i sideordnet domstol for inntil to år, ved ledighet eller fravær i dommerstilling, inhabilitet, behov for ekstraordinære dommere eller ved omorganisering. Denne bestemmelsen anvendes også ved konstitusjon i egen domstol, for eksempel når en av dommerne konstitueres som domstolleder i den faste domstolleders fravær. Konstitusjon etter denne bestemmelsen gjøres av vedkommende domstolleder for konstitusjoner inntil tre måneder. For konstitusjoner for øvrig etter § 55 e, er myndigheten lagt til Innstillingsrådet. Etter § 55 e, tredje ledd kan Innstillingsrådet delegerer myndigheten til Domstoladministrasjonen. I Ot. prp. 44 (2000-2001) s. 192 sies at siden det gjelder allerede utnevnte dommere, anses det ikke betenkelig å gi Innstillingsrådet slik vedtaksmyndighet, til tross for at rådet er frittstående og ikke undergitt Justisdepartementets instruksjonsmyndighet.

Når det gjelder adgangen til videre sideordnet delegasjon fra Innstillingsrådet til DA, sies i Ot. prp. 44 (2000-2001) s. 192 at

Bestemmelsen forutsettes brukt med varsomhet ettersom Innstillingsrådet vil være den instans som sitter med den store kunnskapsmengden omkring dommere og som har særlig gode forutsetninger for å oppnevne midlertidige dommere i slike tilfelle som paragrafen gjelder.

Innstillingsrådet har delegert myndigheten til DA for konstitusjoner inntil seks måneder, men etter først å ha kontaktet Innstillingsrådets leder, dersom det gjelder konstitusjoner mellom tre og seks måneder. For domstollederne er det viktig å være oppmerksom på at domstolledernes adgang til å konstituere inntil tre måneder, kun gjelder allerede utnevnte dommere i egen domstol eller i sideordnede domstoler.

19.2 Konstitusjoner etter domstoloven § 55 f

Etter domstolovens § 55 f kan det, dersom behovet ikke lar seg dekke etter § 55 e, foretas konstitusjoner av dommere for inntil to år. Konstitusjon som jordskiftedommer kan skje for inntil fire år. Vedtaksmyndigheten er tillagt Innstillingsrådet for konstitusjoner inntil ett år. Konstitusjoner over ett år og inntil to år, gjøres av Kongen i statsråd etter innstilling fra Innstillingsrådet. Konstitusjoner av høyesterettsdommere foretas av departementet etter direkte henvendelse fra høyesterettsjustitiarius og uten at Innstillingsrådet er involvert. Etter domstoloven § 55 f andre ledd andre setning, har Innstillingsrådet hjemmel for sideordnet konstitusjon til DA. Også her fremgår av proposisjonen at delegasjonsadgangen bør brukes med varsomhet. Innstillingsrådet har delegert beslutningsmyndigheten for konstitusjoner i inntil seks måneder til DA, men slik at konstitusjoner mellom tre og seks måneder tas opp med Innstillingsrådets leder før beslutning treffes. Ved konstitusjon i dommerstilling i inntil tre måneder, av tilsatte i DA, kontaktes Innstillingsrådets leder. I Rt-2012-1153, som bl.a. gjaldt spørsmålet om gyldigheten av Domstoladministrasjonens konstitusjon av en av sine egne ansatte som lagdommer, la Høyesterett til grunn at Innstillingsrådet ikke hadde gått lenger i å delegerer sin kompetanse enn rådet hadde adgang til. Videre tilføyde Høyesterett (avsnitt 24):

Innhenting av samtykke fra Innstillingsrådets leder på forhånd var ikke foreskrevet i loven, og viser at Innstillingsrådet og Domstoladministrasjonen har vært opptatt av å sikre en særlig betryggende prosess i disse tilfellene.

19.3 Utlysning av konstitusjoner

Innstillingsrådet og DA følger den alminnelige hovedregel om at alle konstitusjoner skal utlyses offentlig. Generelt er det viktig med størst mulig åpenhet om rekrutteringen også ved konstitusjoner. Det er ikke ønskelig at konstitusjoner på inntil ett års varighet, skal kunne besettes uten offentlig kunngjøring. For så vidt gjelder de kortere konstitusjoner i dommerstillinger vises til punkt 13.

Noen konstitusjoner starter som korttidskonstitusjoner, men underveis kan behovet utvides og det blir aktuelt med forlengelse. Dersom grunnlaget for konstitusjonen er det samme, må forlengelsen behandles som om det i utgangspunktet hadde gjeldt en konstitusjon med den aktuelle samlede lengde. Det vil si at en konstitusjon på i utgangspunktet seks måneder, som forlenges i inntil seks nye måneder, må ved forlengelse utlyses og behandles av Innstillingsrådet. En åtte-måneders konstitusjon som forlenges i over ytterligere fire måneder, må behandles av Kongen i statsråd.

19.4 Forlengelse eller ny konstitusjon

Dersom det i domstolen oppstår nye behov for konstitusjon på et annet grunnlag, har dette vært sett på av Innstillingsrådet som to forskjellige konstitusjoner. Om vedkommende først konstitueres på grunn av sykdom hos en fast dommer, og deretter fortsetter på grunn av permisjon hos en annen fast dommer, har dette vært vurdert som to separate saker og uten ny utlysning hvis konstitusjonene hver for seg har vært under seks måneder. Noen ganger kan det være tvil om det er en eller to saker og da forelegges saken for Innstillingsrådet, eventuelt v/ leder. Ved kortvarige forlengelser ut over seks måneder, som først blir klarlagt ved slutten av seks-månedersperioden, har det vært gjort unntak mht. utlysning, fordi noe annet ville være upraktisk på grunn av tidsmomentet. Generelt er det imidlertid viktig at domstolleder tenker gjennom hvorvidt det kan oppstå et behov for forlengelse, slik at konstitusjonen i så fall allerede i utgangspunktet starter med en utlysning.

19.5 Forlengelse ved tidsubestemt sykefravær

Under sykdom med usikker varighet, og hvor sykefraværet blir forlenget med for eksempel en måned eller to av gangen, har Innstillingsrådet besluttet at det kan foretas administrativ forlengelse av konstitusjonen uten ny utlysning, selv om konstitusjonstiden på et tidspunkt går ut over seks måneder. Blir det tale om en samlet konstitusjonsperiode på henimot et år, må imidlertid saken vurderes av Innstillingsrådet.

19.6 Vurderinger ved korttidskonstitusjoner

Ved korttidskonstitusjoner (under seks måneder) foretar DA vurdering av vedkommende sine kvalifikasjoner, alder mv., men det gjennomføres ikke intervju eller referanseinnhenting. Når konstitusjonssaker behandles av Innstillingsrådet, enten som besluttende eller innstillende organ, gjennomføres intervju og referanseinnhenting, men delvis i noe forenklet form i forhold til faste dommerstillinger. Til hvert møte i Innstillingsrådet presenteres rådet for en samlet oversikt over alle løpende konstitusjoner behandlet av DA eller Innstillingsrådet.

19.7 Gjentatte konstitusjoner

Ved konstitusjoner som ikke har vært kunngjort eksternt, står Innstillingsrådet overfor et dilemma om noen skal gis mange mer eller mindre fortløpende kortvarige konstitusjoner, eller om konstitusjonene skal spres på flest mulig. Gis de til få, blir disse dyktige. Samtidig kan det føre til at de via en slik fremgangsmåte i realiteten nærmest får en forventning om en fast stilling etter en tid. Dette forsøker Innstillingsrådet/DA i rimelig grad å unngå.

19.8 Bruken av konstitusjoner

I Rt-2012-1153 ble det bl.a. anført fra ankende part at bruken av konstituerte dommere har fått et omfang som går ut over det som lovgiver har forutsatt. Høyesterett var ikke enig i dette, og skrev bl.a.: «Selv om man ser anvendelsen av midlertidige dommere under ett, er det ikke, ut fra de opplysninger som er lagt fram for Høyesterett, grunn til å anse omfanget som større eller annerledes enn det som var forutsatt av lovgiver. For øvrig kan det vanskelig tenkes at et større omfang av konstituerte dommere vil kunne lede til ugyldighet i den enkelte sak, jf. Rt-1984-979 på side 984».

19.9 Permisjoner - ikke Innstillingsrådets ansvar

Permisjoner for dommere gis av DA etter domstoloven § 55 j, dog slik at permisjoner inntil tre måneder gis av vedkommende domstolleder. Innstillingsrådet har ingen funksjoner knyttet til innvilgelse av permisjoner, kun oppgaver med å foreta konstitusjoner som følge av permisjoner.

19.10 Annen informasjon om konstitusjoner mv.

Domstoladministrasjonen har laget informasjon til domstolene om en rekke forhold knyttet til konstitusjoner og permisjoner for dommere og dommerfullmektiger.

20 EKSTRAORDINÆRE LAGDOMMERE - KONSTITUSJONER

Domstolloven gir adgang til å konstituere ekstraordinære dommere i lagmannsrettene, selv om dette i utgangspunktet er et unntak fra den viktige hovedregel om at dommere skal være utnevnt i faste dommerstillinger. Ordningen er opprettholdt av kapasitetsmessige grunner og er også sett på som et seniorpolitisk tiltak. Konstituering skjer i medhold av domstolloven § 55 f.

20.1 Tilkallingsordning og funksjonen for ekstraordinære lagdommere

Ekstraordinære lagdommere tilkalles av vedkommende førstelagmann etter behov, og forutsatt at vedkommende ekstraordinære har tid og anledning, jf. domstolloven § 10. De avlønnes etter en dagsats. I den enkelte sak fungerer de ekstraordinære dommerne på linje med faste dommere, konstituerte dommere og tilkalte dommere. Stort sett er det bare faste eller konstituerte dommere som skriver utkast til avgjørelser og de ekstraordinære administrerer heller ikke i retten. I den enkelte sak kan det ikke være mer enn én ekstraordinær dommer i dommerteamet på tre.

20.2 Hvem kan konstitueres

Til ekstraordinære lagdommere konstitueres fortrinnsvis pensjonerte tingretts- og lagdommere. Det var i 2002 og senere ulike oppfatninger om endringene i domstolloven førte til at ordningen kun var for pensjonerte dommere, eller om også andre jurister kunne være ekstraordinære lagdommere. At ordningen formelt er åpen også for andre jurister enn pensjonerte dommere, er nå avklart av Innstillingsrådet på grunnlag av uttalelse fra Lovavdelingen. Siden ordningen ses om ledd i seniorpolitikk for allerede utnevnte dommere, er bruk av andre jurister subsidiær i forhold til konstitusjoner av pensjonerte dommere og begrenset til å dekke behov som ellers ikke lar seg dekke.

20.3 Alder

Ordningen gjelder for dommere som er pensjonert fra sine ordinære dommerstillinger og for andre jurister og kan vedvare opp til vedkommende fyller 73 år. Siden lovgiver har tenkt ordningen for alderspensjonerte, bør konstitusjon som ekstraordinær som hovedregel ikke starte før vedkommende er 64/65 år gammel og kun i særlige tilfelle fra 62 år. Dette for å unngå at ordningen kommer i konflikt med prinsippet om at dommere skal være fast utnevnte. Yngre uførepensjonister og andre, bør i utgangspunktet utnytte restarbeidsevne i redusert ordinær stilling, mens det for andre yngre jurister som ikke er i arbeid vil være mest aktuelt med ordinære konstitusjoner.

Etter anmodning fra bl.a. noen ekstraordinære lagdommere, har Innstillingsrådet flere ganger (senest i 2015) drøftet om den øvre aldersgrense skulle foreslås økt til 75 år. Etter utredning og høring blant alle førstelagmennene, har Innstillingsrådet konkludert med å ville fastholde den øvre grensen på 73 år.

20.4 Behandlingsmåten i Innstillingsrådet

Innstillingsrådet delegerte i 2002 myndigheten til å konstituere ekstraordinære dommere til DA for perioder på ett år. Fra 2005 ble det av Innstillingsrådet iverksatt nye prosedyrer som senere har vært anvendt. Saken fremmes av førstelagmannen som skal gi en vurdering som omfatter både domstolens behov og den aktuelle kandidats egnethet. Gjelder det mer eller mindre direkte overgang fra vanlig dommerstilling til ekstraordinær lagdommerstilling, gjennomføres vanligvis ikke intervju og referanseinnhenting. Ved første gangs konstitusjon av jurister som ikke har vært dommere, gjennomfører Innstillingsrådet intervju og eventuelt referanseinnhenting. Det kan foretas gjentatte konstitusjoner basert på uttalelse fra førstelagmannen. Samme person kan konstitueres i flere lagmannsretter i samme periode.

20.5 Konstitusjonens lengde

Pensjonerte dommere under 70 år kan konstitueres for ett år av gangen dersom førstelagmannen vurderer at de er egnet, og at de antas å ville være det i hele perioden, samt at behovet vil være tilstede. Særlig for pensjonerte dommere som har fylt 69 år må det gis en grundig vurdering av om egnethet tilsier at konstitusjon skal skje for ett år. For pensjonerte dommere som har fylt 70 år gjør førstelagmannen alltid en årlig vurdering av egnethet og redegjør for domstolens behov. Statsministerens kontor har vurdert at det ikke er adgang til å konstituere pensjonerte dommere for mer enn ett år. Det vurderes også om konstitusjoner som ekstraordinære dommere skal lyses ut. Disse forhold er så langt ikke avklart.

Konstitusjoner av ekstraordinære lagdommere fra seks måneder til ett år, foretas av Innstillingsrådet. Konstitusjoner inntil seks måneder er av Innstillingsrådet delegert til DA etter domstollovens § 55 f, andre ledd andre setning, men slik at det ved konstitusjoner mellom tre og seks måneder tas kontakt med Innstillingsrådets leder.

20.6 Åpen rekruttering

Behovet for en mest mulig åpen rekruttering bør ivaretas. Dette kan for eksempel skje ved at DA på egnet måte gjør alle alderspensjonerte dommere kjent med at de kan melde seg som aktuelle for konstitusjon som ekstraordinær dommer i en eller flere lagmannsretter. Også ved konstituering av andre alderspensjonister enn dommere, må en rimelig åpenhet i rekrutteringsprosessen ivaretas.

20.7 Prinsipielle betenkeligheter ved ordningen

Ordningen med konstitusjon av ekstraordinære dommere er, i likhet med ordningen med tilkalte dommere fra tingretten, ment å dekke et fleksibilitetsbehov i lagmannsrettene. Bruk av ordningen utover dette er i utgangspunktet ikke i samsvar med prinsippene om at dommere skal være fast utnevnt av Kongen i statsråd. Omfanget av ordningen i dag tilsier at de ekstraordinære dommerne ikke bare dekker et fleksibilitetsbehov, men også et reelt ressursbehov i lagmannsrettene. Ordningen praktiseres likevel inntil videre i samme omfang som i dag, i påvente av at ressursituasjonen tillater opprettelse av et tilstrekkelig antall dommerstillinger for å betjene det løpende behov. Det er imidlertid et siktemål at omfanget skal reduseres etter hvert som ressursituasjonen tilsier det.

21 REKRUTTERING TIL DOMMERSTILLINGER

Innstillingsrådet har ikke sett det som sin funksjon å ta medansvar for å sikre god rekruttering til dommer- og domstollederstillinger, dvs. sikre et godt søkertilfang. Dette har Innstillingsrådet verken kapasitet eller virkemidler til. Dette ansvaret tilligger DA og den enkelte domstol, eventuelt også Justisdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. For Innstillingsrådets arbeid er det imidlertid av stor betydning at rekrutteringen er god, og Innstillingsrådet kan gjennom sin praksis, medvirke til at interessen for dommerstillinger er høy. I NOU 2020:11, foreslår at ansvaret for rekrutteringen til dommerstillinger skal overføres til Innstillingsrådet. Innstillingsrådet har i sitt høringssvar fastholdt at dette ikke er og bør være en del av Innstillingsrådets aktivitet.

21.1 Svikt i rekrutteringen, særlig på en del områder

En del data og kilder til data for situasjonen i tidligere perioder, er gjengitt i NOU 1999:19 pkt. 7.3.2. I årsmeldinger gjennom flere år, har Innstillingsrådet pekt på at særlig ledige domstollederstillinger ofte trekker til seg svært få, men til dels velkvalifiserte søkere. Det er også vanligvis få, men velkvalifiserte søkere til høyesterettsdommerstillinger. Videre er det betydelige geografiske variasjoner, og søkningen til en del dommerstillinger i de alminnelige domstolene er mindre tilfredsstillende enn den burde ha vært, både kvantitativt og kvalitativt. Endelig er det svært få søkere til jordskiftedommerstillingene.

21.2 Plan for rekrutteringspolitikken

Innstillingsrådet foreslo tidlig at DA laget et dokument eller plan for rekruttering og saken ble første gang tatt til behandling i DA-styret i 2008. Styret vedtok i 2015 en revidert «handlingsplan for rekruttering».

21.3 DAs mål for rekrutteringspolitikken

I dokumentet fra 2015 fremgår bl.a.:

Rekrutteringspolitikken for norske domstoler skal virke for at godt kvalifiserte og erfarne jurister og kandidater med mastergrad i eiendom velger stilling som dommer eller leder i de alminnelige domstolene eller jordskifterettene som videre karriereveg.

....

Domstoladministrasjonens rekrutteringspolitikk skal aktivt virke for at det til utlyste stillinger som dommer eller domstolleder i de alminnelige domstolene og jordskifterettene melder seg et høyt antall godt kvalifiserte søkere. Norske domstoler skal fremstå som en attraktiv karrieremulighet for de best kvalifiserte jurister og jordskifte kandidater/kandidater med master i eiendom.

....

Det er et uttalt mål for rekrutteringen til norske dommerstillinger at man ønsker en bred rekruttering, i betydningen at det i praksis skal være slik at ulike erfaringsbakgrunner kan vurderes som kvalifiserende til en stilling som dommer eller domstolleder.

En målsetning for en vellykket rekrutteringspolitikk vil være å nå frem til aktuelle, kvalifiserte søkerne og utløse søknader.

21.4 DAs oppfølging av rekrutteringspolitikken

Innstillingsrådet er svært opptatt av at DA og domstolene aktivt og løpende iverksetter nødvendige rekrutteringstiltak og i Innstillingsrådets jevnlige møter med styret i DA, er dette et mer eller mindre fast tema på dagsorden.

21.5 Kartlegging/undersøkelse av søkermassen

Etter anmodning fra Innstillingsrådet og Den norske Dommerforening, engasjerte DA i 2015 Trøndelag Forskning og Utvikling til å gjennomføre en undersøkelse/analyse av «juristers preferanser for fremtidig jobb og deres vurdering av dommerstillingens attraktivitet». Rapporten ble fremlagt 22. april 2016 og inneholder verdifull kunnskap om rekrutteringssituasjonen for dommerstillinger. Prosjektets overordnede funn er at dommerstillinger har et meget godt omdømme blant jurister, ikke minst blant kandidater som er særlig aktuelle for slike stillinger. I rapporten beskrives interessante funn som forklaringer på den begrensede søkermengden.

En tilsvarende undersøkelse ble gjort for jordskifterettene i 2020.

21.6 Kortsiktige og langsiktige tiltak

Det bør skilles mellom langsiktige tiltak og kortsiktige tiltak når en konkret stilling er ledig og skal besettes. Det bør videre avklares ansvarsfordeling mht. til tiltakene. Når det gjelder å sikre tilstrekkelig søkning til en konkret stilling, er det dessuten en grenseflate mot Innstillingsrådets arbeid. Innstillingsrådet har kommet til at rådet selv ikke bør oppfordre enkeltpersoner til å søke en konkret stilling, dette for å unngå å binde seg i selve prosessen videre. Eventuelle oppfordringer kan komme fra DA, vedkommende domstolleder, andre ved domstolen osv. Her er det imidlertid viktig med en gjennomtenkning av fremgangsmåter, samt at Innstillingsrådet ikke involveres eller blir opplevd å være involvert.

21.7 Hvordan ta vare på interessante søkere

En spesiell side ved rekrutteringsarbeidet, er hvordan man tar vare på gode søkere som ikke rekker helt opp i første omgang, men som gjerne bør motiveres til å forsøke seg igjen. Signaler bør kunne gis, men de kan imidlertid ikke være så forpliktende, at de blir opplevd som bindende når vedkommende eventuelt senere søker stillinger. Dersom DA vurderer noen søkere, som ikke rekker helt opp til innstilling, likevel å være spesielt interessante som fremtidige søkere, er det opp til DA på eget initiativ, og som en del av DAs rekrutteringsstrategi, å kontakte vedkommende med sikte på å påvirke han/henne til fortsatt å søke. Slike signaler vil imidlertid bare bli gitt til få, og søkere som ikke får slike signaler, må ikke tolke det som at de ikke vurderes som fortsatt interessante for dommerstilling.

22 OFFENTLIGHET

Etter domstolloven § 55 i gjelder offentleglova for dommerutnevninger. Lovforarbeidene finnes i NOU 1999:19 pkt. 7.5.3.4 og i Ot. prp. 44 (2000-2001) pkt. 8.9.10. I offentleglova § 25, bestemmes at det kan gjøres unntak for tilsettingssaker, dog ikke for søkerlister. For all øvrig journalføring og dokumenthåndtering til og fra Innstillingsrådet, gjelder loven, som har som formål å sikre at virksomheten er åpen og gjennomsiktig.

22.1 Journal

Etter offentleglova § 10 har organet plikt til å føre journal (etter reglene i arkivloven) og journalen kan gjøres tilgjengelig på Internett. Arkivloven § 2 og offentleglova § 4 definerer dokument og saksdokument. Dette gjelder også e-post. Hva som skal journalføres fremgår av arkivforskriften § 9 som sier at alle inn- og utgående dokument i utgangspunktet skal journalføres dersom de regnes som saksdokumenter for Innstillingsrådet og har verdi som dokumentasjon. Organinterne dokumenter journalføres så langt organet finner det hensiktsmessig.

22.2 Innstillingsrådets journal

Innstillingsrådet har journal som føres av sekretariatet. Svært mye av Innstillingsrådets eksterne og interne kommunikasjon skjer via e-post. I journalen skal føres brev og e-poster mellom Innstillingsrådet og eksterne aktører som søkere, Justisdepartementet og andre, samt domstolleders formelle uttalelse i utnevningssaker, se nærmere under pkt. 26 om dokumenthåndtering.

22.3 Søkerlister - lovgrunnlaget

Etter offentleglova § 25 andre ledd skal organet snarest etter at søknadsfristen er gått ut, sette opp søkerliste med navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune.

Etter domstolloven § 55 i skal den offentlige søkerlisten også inneholde opplysninger om «utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet» og på dette punkt går domstolloven lengre enn offentleglova.

Etter offentleglova kan det gjøres unntak dersom en søker ber om det. Det skal uansett fremgå av søkerlisten hvor mange som har søkt og kjønn. Etter § 55 i er det ikke åpnet for unntak fra å stå på offentlig søkerliste, men det følger av at offentleglova er gitt generell anvendelse, jfr. Ot. prp. 44 (2000-2001) s. 194. Domstolkommisjonen ville ikke ha adgang til unntak for å stå på offentlig søkerliste. I Ot. prp. 44 (2000-2001) ble det vist til uheldige opplevelser hos søkere dersom unntak ikke kan gjøres. Det sies:

Ikke minst dyktige og velfungerende advokater vil lett kunne ha en slik opplevelse. Dette er en søkergruppe man i helt særlig grad bør være interessert i å fange oppmerksomheten til. De samme argumenter gjør seg langt på vei gjeldende i forhold til ledere i offentlige og private virksomheter.

22.4 Søkerlister – Innstillingsrådets praksis

Innstillingsrådet har delegert til sekretariatet å vurdere begjæringer om unntak fra å stå på offentlig søkerliste, i tråd med Innstillingsrådets etablerte praksis. Ved tvil tas spørsmålet opp med Innstillingsrådets leder. Søkerlistene gjøres tilgjengelig på <https://www.domstol.no/no/innstillingsradet/ledige-dommerembeter/sokerlister/>. Alle søkere som mottar utvidet søkerliste, må respektere de unntak fra offentlighet som sekretariatet har gjort.

Innstillingsrådet åpnet i 2014, etter anmodning fra Høyesterett, for at søkere til to embeter som høyesterettsdommer kunne få unntak fra å stå på offentlig søkerliste. Bakgrunnen for dette var at det ved de forutgående utlysningene hadde vært meget få søkere. Den siste gangen (2013) var det

ingen søkere. Så vel Høyesterett selv som Advokatforeningens leder mente at det å åpne for unntak fra å stå på offentlig søkerliste kunne være et viktig virkemiddel for å få svært dyktige og kvalifiserte jurister til å søke. Innstillingsrådet la til grunn at Høyesterett utøver viktig samfunnsmyndighet, og at tunge hensyn taler for at det bør være offentlig innsyn i alle navnene på søkerlisten. Etter en samlet vurdering, men under tvil og dissens, kom Innstillingsrådet til at det ved den aktuelle utlysning i den spesielle situasjonen som forelå, burde åpnes for unntak. Det ble samtidig presisert at man ved dette ikke hadde tatt stilling til om det også ved fremtidige utlysninger skulle åpnes for unntak. Dette var noe som måtte vurderes senere, bl.a. i lys av erfaringene som ble gjort. Det kom inn 12 søkere, og fem av disse fikk innfridd sitt ønske om unntak fra å stå på offentlig søkerliste. Etter klage fra en journalist stadfestet Justisdepartementet dette. Saken ble deretter brakt inn for Sivilombudet som (sak 2014/1882) bl.a. uttalte:

På grunn av den klare hovudregelen om offentlegheit og innsynsrett og den særskilde stillinga Høgsterett står i, bør adgangen til å fritta søkjarar frå å stå på søkjarlista til Høgsterett berre nyttast i heilt uvanlege tilfelle. Det må kunne påvisast konkret i den einskilde saka at det vil vere til skade for søkjaren om namnet kjem med på den offentlege søkjarlista, jf. Ot.prp. nr. 102 (2004-2005) s. 148. Det skal «mykje» til for at oppmodinga skal takast til følgje, jf. Rettleiar til offentleglova side 152.

Innstillingsrådet har i ettertid evaluert erfaringene fra den nevnte søkerrunden til Høyesterett, og også gjennomgått sin praksis med utgangspunkt til å få unntak fra å stå på offentlig søkerliste til andre dommerembeter. Følgende retningslinjer er nå gjeldende:

1. Generelt
 - a) Anmodning om unntatt offentlighet må fremsettes skriftlig og normalt sammen med innsendelsen av søknaden.
 - b) Alle anmodninger om unntatt offentlighet skal vurderes konkret og individuelt for hver enkelt stilling. Ved avslag skal søkeren informeres og gis anledning til å trekke søknaden, før offentlig søkerliste utarbeides.
2. Søkerens begrunnelse
Anmodning om unntatt offentlighet må begrunnes. Det må fremgå og sannsynliggjøres hvilke konkrete ulemper en offentliggjøring kan medføre. Dersom begrunnelsen ikke er tilstrekkelig, skal søkeren informeres og gis anledning til å gi utfyllende opplysninger.
3. Begrunnelser som anses relevante
 - a) Advokater og selvstendig næringsdrivende som sannsynliggjør at offentliggjøring vil medføre klare ulemper for sin videre virksomhet.
 - b) Søkere i lederstillinger hvor det sannsynliggjøres at offentlighet vil medføre vesentlige skader eller problemer for arbeidsgivers videre virksomhet.
 - c) Søkere som sannsynliggjør at offentlighet vil medføre vesentlige problemer for søkerens yrkesmessige fremtid hos sin nåværende arbeidsgiver, kan unntaksvis få unntak.
 - d) Søkere som ikke gir noen begrunnelse eller først og fremst begrunner sin søknad i ubehag ved offentliggjøring, vil ikke kunne oppnå unntak.

De typetilfellene som her er nevnt, er kun retningsgivende og ikke ment å være uttømmende.

4. Terskelhøyde for unntak
 - a) Terskelen for å unnta offentlighet for søkere til dommerstillinger i Høyesterett er meget høy. Her vil det sjelden finnes grunnlag for unntak.

- b) Terskelen for å unnta offentlighet for søkere til stilling som domstolleder, andre lederstillinger og vanlige dommerstillinger er høy, men ikke like høy som for stilling omtalt under 4a.

22.5 Offentliggjøring av innstillingene

Etter domstolloven § 55 i tredje ledd er Innstillingsrådets innstillinger på tre navn i rangert rekkefølge offentlige og innstillingene legges ut på Innstillingsrådets hjemmeside, www.domstol.no/Innstillingsradet samme dag eller dagen etter at Innstillingsrådet har truffet sine vedtak. Det samme gjelder Innstillingsrådets vedtak om konstitusjoner. Offentlighet gjelder etter § 55 i tredje ledd ikke Innstillingsrådets begrunnelser. En søker som etter anmodning har vært unntatt offentlighet, får sitt navn offentliggjort også om han innstilles som nr. 2 og 3 av Innstillingsrådet. Innstillingsrådet har imidlertid åpnet for at vedkommende kan trekke seg som søker, dersom vedkommende ikke innstilles som nr. 1. Melding om at man trekker seg som søker dersom man ikke innstilles som nr. 1, må gis enten allerede under intervjuet eller innen en frist som intervjugruppen fastsetter.

22.6 Domstolleders uttalelse, referanseuttalelser mv.

I Ot. prp. 44 (2000-2001), pkt. 8.9.10 sies at i forhold til domstolleders uttalelse «bør det ikke utvises meroffentlighet. Det samme må gjelde i forhold til den uttalelse høyesterettsjustitiarius er forutsatt å gi i forbindelse med stilling som høyesterettsdommer samt uttalelse gitt av referansepersoner som er kontaktet i løpet av forberedelsen av saken».

I tråd med dette praktiserer Innstillingsrådet at domstolleders uttalelse og referanseuttalelser er unntatt offentlighet. Etter offentleglova § 13 er dessuten opplysninger som er underlagt taushetsplikt etter bl.a. forvaltningsloven, unntatt offentlighet. Høyesterettsjustitiarius har siden 2010 offentliggjort sin rangering/vurdering av de mest aktuelle søkerne.

22.7 Offentliggjøring av begrunnelse ved innstilling til dommerstilling i Høyesterett

Det har vært etterlyst bl.a. i pressen og blant forskere innsyn i Innstillingsrådets begrunnelse når det gjelder innstillinger til Høyesterett. Domstolloven gjør imidlertid intet unntak for disse innstillinger og økt innsyn krever i så fall lovendring. Innstillingsrådets begrunnelse vil inneholde ofte henvisninger til referanseuttalelser. Større innsynsadgang vil derfor kunne influere på hvor åpne og relevante referanseuttalelsene blir, og vil kanskje i neste omgang også influere på hvem som ønsker å gå igjennom søkeprosessen. Avveininger her vil måtte gjøres av lovgiver.

22.8 Innsynskrav og behandling

Etter offentleglova § 28 kan det kreves innsyn i journaler generelt. Ellers må krav om innsyn i dokumenter gjelde bestemt sak. Når Innstillingsrådet mottar et innsynskrav skal det vurderes konkret og selvstendig, jf. offentleglova § 29, og kravet skal avgjøres uten ugrunnet opphold. Fremgangsmåten når innsyn gis, er beskrevet i § 30. Avslag på innsyn skal være skriftlig og med lov-/forskriftshenvisning. Avslag kan kreves begrunnet, jf. § 31.

22.9 Klage og klageorgan

Klagebehandlingsorganet er etter forvaltningsloven § 32 det nærmeste overordnede forvaltningsorgan. Offentlighetsforskriften § 11 første ledd sier at «Det organet som eit uavhengig forvaltningsorgan administrativt høyrer inn under, er klageinstans» i disse saker. Innstillingsrådet er et uavhengig og selvstendig organ. Det kunne da være Justisdepartementet, DA/DA-styret eller andre. Innstillingsrådet har vurdert Justisdepartementet som den aktuelle klageinstans.

23 PARTSOFFENTLIGHET

Etter domstoloven § 55 i gjelder forvaltningsloven i saker om utnevninger. Partsoffentligheten er regulert i forvaltningslovforskriften av 15.12.2006 nr. 1456.

23.1 Søkeres rett til dokumentinnsyn

Etter forvaltningslovforskriften § 14er tilsettingssaker unntatt fra det generelle dokumentinnsyn i forvaltningslovens § 18. Med de begrensinger som følger av forvaltningsloven § 19 er innsynet regulert i forskriften § 15 - § 19.

23.2 Rett til innsyn i opplysninger om seg selv

Etter forskriften § 16 har en part rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder omtale av vedkommende selv. Det gjelder både faktiske opplysninger og vurderinger, men med unntak for vurderinger som er gjort eller gitt av:

- a) tilsettingsorganet eller innstillingsmyndigheten eller noen som forbereder saken for disse eller uttaler seg i egenskap av særlig rådgiver eller sakkyndig for dem,
- b) partens nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller overordnet eller noen som har handlet på vegne av disse,
- c) partens nåværende eller tidligere oppdragsgiver eller i særlige tilfeller person som parten har hatt nær yrkesmessig kontakt med.

Etter forskriften § 18 har en part rett til å gjøre seg kjent med skriftlige referat som gjengir hva partene selv har sagt i intervju eller annen samtale med noen som deltar i forberedelse av saken, dersom slikt referat er ført. En part har ikke krav på å gjøre seg kjent med de vurderinger som er gjort i forbindelse med intervjuet eller samtalen. Etter § 19 har en part rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt, rangeringen og om det foreligger dissenser. I Innstillingsrådets saker er dette opplysninger som ikke bare er undergitt partsoffentlighet, men full offentlighet, jfr. pkt. 22 ovenfor. Etter § 19 tredje ledd har en part ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dog med forbehold for deler som gjelder nye faktiske opplysninger eller anførsler.

23.3 Rett til opplysninger om andre søkere

En søker har etter forskriften § 15 rett til å gjøre seg kjent med samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis. Dette sammenfattes i den utvidete søkerlisten. Søkerne har videre etter forskriften § 17 rett til å gjøre seg kjent med søknadene med vedlegg vedr. de som innstilles/utnevnes og i begrenset utstrekning også hva som ellers er nedtegnet av faktiske opplysninger om andre søkere som innstilles/utnevnes.

23.4 Partsoffentlighet ved klage

Diskrimineringsombudsloven § 1 tredje ledd bestemmer at diskrimineringsnemndas håndheving ikke omfatter domstolene.

24 INFORMASJON TIL SØKERNE

Av stillingsutlysningene fremgår at generell informasjon til søkerne finnes på Innstillingsrådets hjemmeside, <https://www.domstol.no/innstillingsradet/>. Her er lagt ut et særskilt informasjonsskriv, med linker til relevante sider i praksisnotatet. På hjemmesiden finnes også mye annen informasjon til søkerne og andre interesserte om Innstillingsrådet og innstillingsprosessen.

24.1 Informasjon om prosessen

Når søkere kommer til intervju, presenteres de for intervjugruppen og gjøres kjent med intervjuprosessen. Ved avslutningen av intervjuet orienteres de om den videre behandling frem til saken avgjøres av Kongen i statsråd. De informeres også om at de vil få melding om Innstillingsrådets innstilling via Jobbnorge, enten samme dag som innstillingen blir avgitt eller dagen etter. Først noe tid etter dette vil innstillingen bli offentliggjort på Innstillingsrådets hjemmeside. Den/de som innstilles på «sikker plass» mottar også beskjed via Jobbnorge med orientering om den videre saksgang samt kopi av standard arbeidsavtale.

De som innstilles får også, via e-post knyttet til Jobbnorge, oversendt anmodning om å søke om politiattest, og samtidig be om at denne deles med Innstillingsrådets sekretariat. Hvordan man skal gå fram, og link i forbindelse med dette, fremgår av e-posten.

24.2 Informasjon om vurderingene

Noen søkere tar i ettertid kontakt med Innstillingsrådet for å bli orientert om hvordan de er blitt vurdert. Innstillingsrådet v/ intervjugruppens leder eller rådets leder, gir så langt mulig slike tilbakemeldinger. Det er imidlertid begrenset hva som kan sies. Vurderinger av Innstillingsrådet, domstolleder og referanser ikke kan gjøres tilgjengelig. Dessuten er utfallet av saken like mye avhengig av vurderinger av konkurrentene. På generelt grunnlag er det dog mulig å gi en del tilbakemeldinger og det gjøres.

Det vanskeligste spørsmålet fra søkere er om det er håp for dommerstillinger ved senere søknader og om det gir mening fortsatt å søke. Det naturlige første svar er at alt avhenger av konkurransen og hvilke stillinger og søkere det vil dreie seg om ved en eventuell neste korsvei. For noen få søkere vil det være mulig å gi relativt klare tilbakemeldinger om at sjansen for dommerstilling uansett er meget liten, men for de fleste er det vanskelig. Det er også eksempler på at søkere som har vært igjennom flere søkeprosesser er blitt vurdert noe forskjellig, samt at søkere kan utvikle seg og kvalifisere seg. Skal det gis klart negative tilbakemeldinger, gjøres det av DA v/ avdelingsdirektøren for Rettsavdelingen eller DAs deltaker i intervjugruppen, etter forutgående drøfting med Innstillingsrådet.

24.3 Informasjon til spesielt interessante søkere

Dersom DA vurderer noen søkere, som ikke rekker helt opp til innstilling, likevel å være spesielt interessante som fremtidige søker, er det opp til DA på eget initiativ, og som en del av DAs rekrutteringsstrategi, å kontakte vedkommende med sikte på å påvirke han/henne til fortsatt å søke. Slike signaler vil imidlertid bare bli gitt til få, og søkere som ikke får slike signaler, må ikke tolke det som at de ikke vurderes som fortsatt interessante for dommerstilling.

25 HABILITET OG BESLUTNINGSDYKTIGHET I INNSTILLINGSRÅDET

25.1 Habilitet for medlemmene av Innstillingsrådet

Etter domstolloven § 55 b reguleres Innstillingsrådets medlemmers habilitet av domstolloven § 106 og § 108 og ikke av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Etter § 106 gjelder det bl.a. familietilknytning (slektskap/svogerskap) i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nært som søskenbarn. Etter § 108 gjelder inhabilitet når andre særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til vedkommende uhildethet. Bl.a. har det betydning hvordan dette tar seg ut utad.

25.2 Habilitet dersom medlemmer av IR søker dommerstilling

Dersom et av Innstillingsrådets ordinære faste medlemmer søker dommerstilling, reiser det habilitetsspørsmål og Innstillingsrådet har på dette punkt innhentet uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling. I tråd med tilrådning derfra, praktiseres at rådets øvrige faste medlemmer anses inhabile og varamedlemmene behandler saken. Videre praktiseres at vedkommende faste medlem som er søker, heller ikke deltar i andre saker, hvor hans/hennes konkurrenter måtte være involvert. Innstillingsrådet mener på denne måten å sikre seg god avstand til eventuelle inhabilitetsinnsigelser. Så lenge det ikke anvendes setteinnstillingsråd, vil det alltid kunne spørres om det er tilstrekkelig avstand mellom en søker blant rådets faste medlemmer, og de varamedlemmene som da behandler saken, samt motsatt dersom det er et varamedlem som er søker.

Vinteren 2018 søkte Innstillingsrådets daværende leder to domstollederstillinger. Etter å ha innhentet uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling, oppnevnte Kongen i statsråd et setteinnstillingsråd til å forestå behandlingen av disse sakene. Høsten 2018 og våren 2020 søkte Innstillingsrådets leder domstollederstillinger. Disse sakene ble etter at DA hadde konsultert JBD behandlet av vararådet begge ganger. Det må foretas konkrete vurderinger av om det skal opprettes setteinnstillingsråd eller sakene skal behandles av vararådet.

25.3 Andre habilitetsspørsmål

Innstillingsrådet praktiserer videre at dersom et av rådets dommermedlemmer er dommer eller domstolleder i den domstol som utnevningen gjelder, så fratrer vedkommende medlem ved behandling av saken.

For øvrig vil det kunne oppstå inhabilitet for enkelte medlemmer i Innstillingsrådet, dersom det er nære relasjoner til søkere. At søkere tidligere har vært i samme domstol som et av medlemmene i Innstillingsrådet, eventuelt som dommerfullmektig, ble tidligere i utgangspunktet ikke generelt og alene vurdert som tilstrekkelig grunn til inhabilitet. Her har Innstillingsrådet revurdert sin praksis noe, slik at dette nå lettere anses som en habilitetsgrunn, dersom vedkommende medlem selv vurderer det slik. Det samme gjelder dersom det utad kan reises spørsmål om habiliteten.

25.4 Beslutningsdyktighet

I forarbeidene til endringene i domstolloven vedr. Innstillingsrådet, er det ikke bestemt noe om hvorvidt rådet til enhver tid må være fulltallig for å treffe vedtak. Innstillingsrådets medlemmer har personlige varamedlemmer og Innstillingsrådet er sammensatt med tre som er i dommerstillinger, to i andre juriststillinger og to allmenne medlemmer. Ved behandling av jordskiftesaker, går to jordskiftemedlemmer inn i stedet for et dommermedlem og den offentlig ansatte juristen. Slik Innstillingsrådet har sett sin virksomhet i praksis, vil det ikke være mulig å kreve fulltallighet for å kunne være vedtaksført. Det vil være situasjoner hvor verken et medlem eller varamedlemmet kan møte. Innstillingsrådet følger den praksis at minst fem medlemmer (eventuelt varamedlemmer), må

være tilstede for at rådet skal være beslutningsdyktig. Ved behandling av jordskiftesaker må minst et av jordskiftemedlemmene være til stede. I særlige tilfeller, for eksempel ved dissenser, vurderer Innstillingsrådet konkret, hvorvidt alle grupperingene bør være representert.

26 JOURNALFØRING, DOKUMENTHÅNDBLÅNDTERING, ARKIVERING, TAUSHETSPLIKT

26.1 Journal

I samsvar med offentleglova § 10 har Innstillingsrådet journal som føres av sekretariatet, se foran under pkt. 22. Hva som skal journalføres fremgår av arkivforskriftens § 2-6 som sier at alle inn- og utgående dokumenter, også e-poster, i utgangspunktet skal journalføres dersom de regnes som saksdokumenter for Innstillingsrådet og har verdi som dokumentasjon. Organinterne dokumenter journalføres så langt organet finner det hensiktsmessig.

26.2 Hva skal journalføres

Svært mye av Innstillingsrådets eksterne og interne kommunikasjon skjer via e-post. I journalen skal føres brev og e-poster mellom Innstillingsrådet og eksterne aktører som for eksempel søkere, Justisdepartementet og andre. Mye av e-postutvekslingen mellom medlemmer i intervjugruppene mv., om møtetidspunkter, foreløpige utkast til innstillinger, ev. foreløpige diskusjonsnotater om saker som senere skal behandles og formaliseres i Innstillingsrådet, vil ikke ha verdi som dokumentasjon, ev. vil være organinterne dokumenter, og journalføres ikke. Motsatt vil gjelde domstolleders endelig uttalelse og notat med nedtegning av innhentete uttalelser fra referansepersoner.

26.3 Hvem har ansvar for at journalføring skjer

Post og e-post som skal journalføres, og som sendes til sekretariatet, har sekretariatet som oppgave å journalføre. Endel brev og e-poster fra eksterne som skal journalføres, kan bli sendt direkte til leder eller medlemmer i Innstillingsrådet. Da er det mottakers oppgave å videresende dette til sekretariatet med oppgave å foreta journalføring. Dersom slik post/e-post sendes både til f.eks. leder og sekretariatet/DA, er det begge mottakeres oppgave å ta ansvar for at dokumentet blir journalført.

26.4 Behandling av personopplysninger

Personopplysningsloven stiller krav om at all behandling av personopplysninger skal være nødvendig i forhold til formålet med behandlingen. Personopplysningsloven, Artikkel 6 bokstav e, krever sletting av dokumenter som inneholder personopplysninger når fortsatt lagring ikke lenger er nødvendig. Loven setter ikke konkrete grenser for hvor lenge dokumenter kan lagres før de slettes, men bygger på et nødvendighetskriterium. Loven definerer heller ikke nærmere hvilke tiltak den behandlingsansvarlige skal iverksette i forhold til internkontroll.

Erfaringsmessig vil en betydelig del av søkerne som ikke utnevnes fortsette å søke innenfor en viss tidsperiode, og det anses derfor nødvendig å oppbevare referanser og omtaler en tid etter avsluttet søknadsbehandling. Samtidig gjennomgår søkerne en faglig og personlig utvikling over tid, slik at en del eldre referanser og omtaler etter hvert ikke lenger gir korrekte og oppdaterte opplysninger til bruk i en ny søkerrunde. Innstillingsrådet har på denne bakgrunn, i lys av personopplysningsloven Artikkel 6 bokstav e, besluttet at referanser og omtaler kun skal oppbevares og anvendes i fire år, og deretter makuleres fra personalmappene. Dersom det unntaksvis likevel skulle være behov for å fremskaffe tidligere referanser/omtaler fra arkivet, må søker på forhånd samtykke til dette. Dette kan for eksempel være referanser fra et arbeidsforhold som var avsluttet da referanse sist ble innhentet for mer enn fire år siden, og hvor innhenting av ny referanse fra samme sted ikke vil kunne gi noen oppdatert informasjon. Tvert om kan tiden som har gått medføre at en eventuell ny referanseuttalelse vil være beheftet med større usikkerhet enn den som tidligere har blitt avgitt.

26.5 Opplysninger til Innstillingsrådets medlemmer

Alle Innstillingsrådets medlemmer (faste medlemmer og evt. møtende varamedlemmer) får elektronisk tilgang til søknadene og referanseuttalelsene, og denne praksis anses å være saklig

begrunnet, jf. personopplysningslovens § 11. Innstillingsrådets medlemmer må selv sørge for at dokumentene ikke blir tilgjengelig for andre og må etablere rutiner som gjør at dokumentene skjermes både i elektronisk format og i papirformat. Nødvendighetskriteriet tilsier videre at dokumentene ikke kan oppbevares av medlemmene, etter at den aktuelle saken er avsluttet. Medlemmene må derfor fortløpende makulere dokumenter og slette elektroniske dokumenter.

26.6 Taushetsplikt

Innstillingsrådet har ikke utarbeidet retningslinjer eller taushetserklæringer, men krav til taushetsplikt og dokumenthåndtering, er behandlet i Innstillingsrådet, bl.a. gjennom dette praksisnotat. Medlemmene har taushetsplikt i medhold av forvaltningsloven, og sammensetningen og størrelsen av rådet tilsier at innhenting av taushetserklæringer ikke er påkrevd. Denne behandlingsmåte har vært drøftet av DA med Datatilsynet.

26.7 Arkivering

Dersom medlemmer av Innstillingsrådet eller intervjugrupper, har samtaler/telefonsamtaler med søkere eller andre av innholdsmessig viktighet, enten underveis i prosessen, eller i etterkant, skrives som hovedregel et kort notat om samtalen som gjøres kjent for Innstillingsrådets øvrige medlemmer (for eksempel ved e-post), og arkiveres av sekretariatet.

26.8 Sekretariatet/DA og andre instansers behandling og oppbevaring av personopplysninger

DA/sekretariatet har et eget ansvar i relasjon til personopplysningsloven, for sin oppbevaring av dokumenter, og dette faller utenfor Innstillingsrådets ansvarsområde. Innstillingsrådets innstillinger, referanser og domstolledernes uttalelser, arkiveres av sekretariatet/DA. Domstolledere som får tilsendt søknadene og referansene, har en selvstendig taushetsplikt og plikt til å makulere/slette dokumenter etter at saken er ferdigbehandlet. Justisdepartementet har på samme måte et selvstendig ansvar for sin dokumenthåndtering.

26.9 Personvern (GDPR)

I april 2016 vedtok EU en ny personvernforordning «The General Data Protection Regulation (GDPR) som omhandler behandling av personopplysninger. Personvernforordningen er innlemmet i EØS-avtalen og innført i norsk rett i personopplysningsloven (LOV-2018-06-15-38). Loven trådte i kraft 20. juli 2018.

I personvernforordningen er Datatilsynet gitt en kontrollerende rolle. Ansvaret for egen behandling er i større grad lagt på virksomhetene. Det innebærer at virksomhetene er pålagt strenge dokumentasjonskrav. Virksomhetene må i større grad må foreta risikoanalyser og konsekvensvurderinger før man behandler personopplysninger. Disse vurderingene skal avdekke risiko dersom personopplysninger kommer på avveie og finne tiltak som kan fjerne eller redusere risikoen.

Innstillingsrådet og DA har etablert rutiner og systemer som sikrer at behandlingen av personopplysninger skjer etter loven. Det må dokumenteres at rutinene eksisterer og etterleves internt.

Innstillingsrådets medlemmer og sekretariatet må kun lagre personopplysninger på IRs og DAs lukkede områder og ikke på egne hjemmeområder. Utvekslingen av personopplysninger, søknader med vedlegg, referanseuttalelser, uttalelser fra tillitsvalgte og verneombud, domstollederes uttalelser og innstillinger må kun skje gjennom det lukkede domstolnett. Personvernombudet i DA har sikret at sekretariatet følger disse anbefalinger. Etter at saken er ferdig behandlet, må Innstillingsrådets medlemmer slette de lagrede personopplysninger. Det er kun DA som skal lagre personopplysningene videre.

Innstillingsrådet tar aktivt stilling til om det innsamles og lagres flere opplysninger enn nødvendig for behandling av sakene.

27 STATISTIKK

27.1 Statistikk om søkerne

Det skjer i dag en enkel statistisk bearbeiding av noen hovedtall fra innstillingssakene, særlig om antall saker og søknader og fordeling på kjønn og alder. Etter hvert foreligger så vidt mange saker, at det er aktuelt i større grad å gå inn i materialet for å se på utviklingstrekk. Dette gjelder opplysninger om de som utnevnes, om de som innstilles uten å bli utnevnt, og om søkermassen som helhet, samt domstolleders forslag. Det kan videre gjelde for mer detaljerte data og oppsplittet for tingrettene, lagmannsrettene og Høyesterett, samt geografiske forskjeller.

Innstillingsrådet har i flere møter med DAs styre utfordret DA på nærmere å gå inn i det materiale som foreligger, og påpekt at dette kan være med å danne et fakta-/kunnskapsgrunnlag for DAs rekrutteringsstrategier og tiltak.

27.2 Statistikk om utnevnte dommere

Det er videre ønskelig med bedre statistiske opplysninger om nåværende dommere. Det finnes mye informasjon om alder, kjønn, tidligere yrkesmessig bakgrunn mv., men disse er ikke i en statistisk bearbeidet form og er derfor ikke umiddelbart tilgjengelig og anvendelig for Innstillingsrådet. Her vil det være aktuelt at DA tar i bruk et personaldatasystem som vil gi bedre mulighet for statistisk behandling.

For nærmere enkeltheter vises det til Innstillingsrådets årsmeldinger.

28 KLAGER OG SYNSPUNKTER PÅ INNSTILLINGSRÅDETS VIRKSOMHET

Etter domstollovens § 55 i, gjelder forvaltningslovens regler for Innstillingsrådets virksomhet. Det kan være grunn til å anse både Innstillingsrådets innstillinger og vedtak (i konstitusjonssaker) som vedtak. Etter forvaltningslovens § 3, 2. ledd gjelder imidlertid ikke forvaltningslovens regler om klage i ansettelsessaker.

28.1 Klager

Klager fra søkere på Innstillingsrådets virksomhet i enkeltsaker, eventuelt klager på enkeltmedlemmers håndtering av saker, går til Justisdepartementet. Klager over innstillingen er ikke realitetsbehandlet av departementet med henvisning til forvaltningslovens § 3, 2. ledd. En klage over medlems forutinntatthet/habilitet fant departementet ikke grunnlag for å gå videre med, etter at det var innhentet uttalelse fra den som var innklagd.

Uenighet med rådet om avgjørelser og behandlingsform i enkeltsaker, har også vært fremsatt av søkere, domstolledere og andre ansatte i domstolen, uten at de har vært formalisert som klager. Slike tilbakemeldinger har vært behandlet av rådet selv. Noen slike innspill har vært rettet til Justisdepartementet. Klager på manglende innsyn etter forvaltningsloven og offentlighetsloven har også vært fremsatt, og etter anmodning er de videresendt departementet som klageinstans.

28.2 Tilbakemeldinger

Generelt inviterer Innstillingsrådet domstolledere, søkere og andre, til å gi tilbakemeldinger, med sikte på stadig å forbedre Innstillingsrådets virksomhet. Samtidig er det viktig å gjøre Innstillingsrådets praksis kjent, slik at misforståelser kan oppklares og slik at det kan skapes større forståelse for Innstillingsrådets generelle behandlingsform, samt avgjørelser i enkeltsaker. Både Justisdepartementet, Domstoladministrasjonen, dommerforeninger, domstolene og andre, vil naturlig ha en viss oppmerksomhet rettet mot Innstillingsrådets virksomhet. Blant annet av disse grunner er dette praksisnotat lagt ut på Internett.

28.3 Kontakt med berørte organer og instanser

Kontakten med Domstoladministrasjonen er meget tett og løpende gjennom sekretariatet og fordi direktøren, eller en på hans vegne, og flere andre fra DA møter i rådet. DA har derfor store muligheter for å gi tilbakemeldinger til Innstillingsrådet. Det er også kontakt med styret i DA. Det er videre kontakt med Justisdepartementet, delvis på toppnivå politisk og administrativt og med verdifulle erfaringsutvekslinger. Innstillingsrådets virksomhet har også vært presentert på domstolledermøte og i andre fora med domstolledere.

Innstillingsrådet er opptatt av å ha en god dialog også med andre sentrale interessenter i prosessen rundt dommerrekrutteringen i Norge. Dette er viktig for å sikre gjensidig utveksling av informasjon og synspunkter, og som bidrag til en stadig kvalitetsutvikling av Innstillingsrådets arbeid. På denne bakgrunn tas det sikte på å gjennomføre dialogmøter mellom Innstillingsrådet, Den norske Dommerforening, Tekna etatsforeningen for jordskifterettene, Advokatforeningen og påtalemyndigheten. I praksis har det ikke vært gjort de siste årene. Innstillingsrådets leder har imidlertid sammen med representant fra DA årlig møte med Justis- og beredskapsdepartementet, hvor aktuelle temaer drøftes. I tillegg deltar Innstillingsrådets leder en gang i året i DAs styremøte, hvor også aktuelle temaer drøftes.