

HR-avdelningen, Förhandlingsenheten

FÖRFATTARE

Henrik Fernqvist, henrik.fernqvist@dom.se, 0701-826217

GODKÄND AV

Notarieprojektets styrgrupp

En reformerad notarieantagning

Rapport från Notarieprojektet

Innehåll

1	Sammanfattning av våra förslag	4
2	Författningsförslag	6
3	Uppdrag och genomförande	9
3.1	Uppdrag	9
3.2	Genomförande	9
3.3	Projektorganisation	10
3.4	Rutiner för rapportering och kommunikation	10
4	Nu gällande ordning	10
4.1	Olika typer av notarietjänstgöring	11
4.2	Tillgodoräknande av tidigare arbetslivserfarenhet	11
4.3	Tillsättningsprocessen	12
4.4	Anställningskriterier	13
4.5	Betygsättning	14
5	Tillbakablick	14
5.1	Ansvarig myndighet för rekrytering av notarier	15
5.2	Notarietjänstgöringen	15
5.3	Försöksverksamhet med intervjuer	18
5.4	Antalet ansökningar och anställningar m.m.	20
5.5	Föreläsningsutlåtanden m.m.	20
6	Några utgångspunkter för ett antagningsförfarande	21
6.1	Allmänna utgångspunkter	21
6.2	Särskilda förutsättningar för rekrytering av notarier	23
7	Kravprofil	26

7.1	Tjänstgöringens syfte och innehåll	26
7.2	Kravprofil för antagning till särskild domarutbildning (fiskalsantagning)	27
7.3	Kravprofil för ordinarie domare.....	28
7.4	Krav för anställning som föredragande och beredningsjurist	29
7.5	Kravprofil för åklagaraspiranter och extra åklagare	30
7.6	Kriterier för betygsättning av notarier	30
7.7	Synpunkter från domstolarna.....	32
7.8	En kravprofil för notarier	32
8	Urvalskriterier	33
8.1	Examensbetyg	34
8.2	Andra akademiska studier.....	38
8.3	Arbetslivserfarenhet	40
8.4	Intervjuer	41
8.5	Arbetsprov	43
8.6	Rekryteringstester.....	44
8.7	En notarieförberedande universitetskurs	47
8.8	Referenser	48
9	En reviderad meritvärdering.....	49
9.1	Sammanvägd meritvärdering eller kvotsystem	49
9.2	Central antagning med meritpoängssystem	51
9.3	Examensbetyg	51
9.4	Arbetslivserfarenhet	55
9.5	Tester.....	58
9.6	Några övriga synpunkter och överväganden	62
9.7	Total meritpoäng och fördelning av platser	64
9.8	Förväntade effekter.....	65
10	Tjänstgöringens längd	66
10.1	Några utgångspunkter	66
10.2	Synpunkter från domstolar.....	67
10.3	Synpunkter från notarier	67
10.4	Överväganden	68
11	Kombinationsanställningar.....	72
11.1	Den nuvarande ordningen	72
11.2	Synpunkter från domstolarna i Karlstad	73
11.3	Synpunkter från kombinationsnotarierna	73
11.4	Överväganden	73
12	Paketanställningar.....	75
12.1	Bakgrund och nuläge.....	75
12.2	Överväganden	76
13	Notariebetyg.....	80
13.1	Nuläge	80
13.2	2014 års utvärdering	80
13.3	Tingsrätternas och förvaltningsrätternas synpunkter	81
13.4	Hovrätternas och kammarrätternas synpunkter	81
13.5	Synpunkter från Åklagar- och Kronofogdemyndigheten	82
13.6	Notariernas synpunkter	82
13.7	Synpunkter från Saco-S Domstol	82
13.8	Överväganden	83
14	Ikraftträdande.....	85

15	Ekonomiska och andra konsekvenser	85
16	Författningskommentar	86

Bilagor

Projektbeskrivning

1 Sammanfattning av våra förslag

Notarieprojektet har omfattat ett antal frågor om notarietjänstgöringen. Till dessa hör hur anställningsprocessen ska se ut, längden på tjänstgöringen, om kombinations- och pakettjänsterna ska finnas kvar samt om betygsättningen av notarier bör avskaffas.

Vi föreslår i huvudsak följande.

Notarierna ska anställas på grundval av examensbetyg, arbetslivserfarenhet och rekryteringstester (avsnitt 8). Ett av de urvalskriterier som används i dag, andra akademiska studier, ersätts därmed av personlighets- och kapacitetstest. Antagningen ska ske genom en sammanvägd meritvärdering (avsnitt 9.1). Ett meritpoängssystem ska också i fortsättningen användas.

Beräkningen av meritpoäng för examensbetyget ska göras på grundval av högskolepoäng (i stället för som i dag kurspoäng). 30 högskolepoäng i de ämnen sökanden har lägst betyg ska dras av (i stället för som i dag 37,5 poäng). Examensbetyget ska kunna ge sökanden mellan 240 och 480 meritpoäng, vilket innebär att det kommer utgöra cirka 61 procent vid urvalet (i dag 81 procent). Se avsnitt 9.3.

Upp till två års kvalificerat, praktiskt arbete med klar juridisk inriktning, som utförts under eller efter juriststudierna, ska kunna ge maximalt 50 meritpoäng. Jämfört med i dag innebär det inskränkningar beträffande vilken typ av arbete som kan beaktas, hur lång tjänstgöring som kan beaktas och när tjänstgöringen ska ha utförts i förhållande till juristutbildningen. Arbetslivserfarenheten kommer utgöra cirka 13 procent vid urvalet (i dag 19 procent tillsammans med andra akademiska studier). Se avsnitt 9.4.

Sökandena ska genomföra rekryteringstester på en tingsrätt eller en förvaltningsrätt som åtagit sig att tillhandahålla denna möjlighet. Testerna kan ge maximalt 100 meritpoäng, vilket innebär att de kommer utgöra cirka 26 procent vid urvalet. Se avsnitt 9.5.

De förändringar vi föreslår beträffande antagningsförfarandet kommer enligt vår bedömning leda till bättre underlag för anställningsbesluten. Användningen av rekryteringstester innebär att hänsyn kan tas till fler kompetenser än i dag, såsom sökandens personliga egenskaper och kapacitet. Förändringarna bör också bidra till att minska betygshetsen på juristlinjen genom att examensbetyget får en lägre vikt i urvalet. En annan förväntad effekt är generellt sett kortare studietid samt kortare tid mellan examen och påbörjad notariemeritering. Det bör bli en konsekvens av att andra akademiska studier inte längre ska beaktas och att kortare arbetslivserfarenhet än i dag kan ge meritpoäng.

Därutöver leder förändringarna till färre gränsdragningsvårigheter i meritvärderingen, vilket i sin tur bör innebära färre överklaganden och ändrade beslut. Det beror bl.a. på att andra akademiska studier, som i dag delas in i två olika grupper utifrån studiernas värde för notarietjänstgöringen, inte längre ska beaktas. Se vidare avsnitt 9.8.

I dag kan den som vid tillträdet har erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete tillgodoräkna sig detta och på så sätt förkorta notarietjänstgöringen med upp till sex månader. Vi föreslår att den möjligheten avskaffas. Vi föreslår inte någon för-

ändring av den föreskrivna längden på den ordinarie notariatjänstgöringen, inkluderat de förlängda notarieanställningarna på bl.a. mark- och miljödomstolarna. Konsekvensen av förslaget i denna del blir dock att notarierna i genomsnitt kommer att tjänstgöra några månader längre i domstol (avsnitt 10).

Kombinationsanställning innebär tjänstgöring vid både en tingsrätt och en förvaltningsrätt på samma ort under, som utgångspunkt, två och ett halvt år. Denna anställningsform har använts ytterst sparsamt under det senaste årtiondet. Vi föreslår att möjligheten till kombinationstjänstgöring tas bort (avsnitt 11).

Paketanställning innebär tjänstgöring vid dels en förvaltningsmyndighet (paketmyndighet) under sex månader, dels en tingsrätt eller en förvaltningsrätt under 18 månader. Anställningsformen innehåller därmed en särskild form av tillgodoräknande som Sveriges Domstolar i samarbete med paketmyndigheterna tillhandahåller åt sökandena. I konsekvens med vårt förslag att den generella möjligheten till tillgodoräknande ska avskaffas, föreslår vi även att paketanställningarna tas bort (avsnitt 12).

De förändringar vi föreslår om tillgodoräknande, pakettjänster och kombinationstjänster medför att alla notarier kommer tjänstgöra minst två år i domstol. Vår bedömning är att det ger en förbättrad utbildning för notarierna och större verksamhetsnytta för domstolarna, som också får lättare att planera sin verksamhet. En annan följd av förslagen är att Sveriges Domstolar blir den enda arbetsgivaren för alla notarier under hela deras tjänstgöringstid. Det förenklar hanteringen av bl.a. semesteruttag, sjukskrivning och tjänstgöringsbetyg. Dessutom innebär det att Sveriges Domstolar ansvarar för och kan tillförsäkra notarierna en likvärdig utbildning under hela tjänstgöringstiden.

Vi bedömer att notariebetygen bör behållas (avsnitt 13).

De förändringar vi föreslår bör kunna träda i kraft den 1 januari 2021.

2 Författningsförslag

Förslag till förordning om ändring i notarietförordningen (1990:469)

Härigenom föreskrivs i fråga om notarietförordningen (1990:469)

dels att 3, 4 och 8 §§ ska upphöra att gälla,

dels att 1, 2, 6, 9, 10 och 19 §§ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Notarietjänstgöring fullgörs efter juristexamen enligt bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100) eller motsvarande äldre examen. Tjänstgöringen fullgörs under en tid av två år, om inte något annat anges i 2 § *andra stycket* eller 2 b §.

Notarietjänstgöring fullgörs efter juristexamen enligt bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100) eller motsvarande äldre examen. Tjänstgöringen fullgörs under en tid av två år, om inte något annat anges i 2 b §.

Med svensk juristexamen jämställs fullbordad juristutbildning som till övervägande del har ägt rum i Danmark, Finland, Island eller Norge. Om denna utbildning skulle vara mer än ett år kortare än den svenska utbildningen, ska sökanden genomgå en kompletteringsutbildning som avslutas med ett kunskapsprov.

2 §²

Notarietjänstgöringen fullgörs vid tingsrätt eller förvaltningsrätt *eller båda slagen av domstolar*.

Notarietjänstgöringen fullgörs vid tingsrätt eller förvaltningsrätt.

Vid en tingsrätt och en förvaltningsrätt på samma ort får en kombinerad notarietjänstgöring fullgöras. I dessa fall får beslutas om anställning som tingsnotarie med tjänstgöringsskyldighet även vid förvaltningsrätten och som förvaltningsrättsnotarie med tjänstgöringsskyldighet även vid tingsrätten. Sådan notarietjänstgöring ska fullgöras under en tid av två år och sex månader, varav minst ett år ska fullgöras vid respektive domstol.

När en tingsnotarie tjänstgör vid förvaltningsrätten ska bestämmelserna i förordningen (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion tillämpas på notarien. När en förvaltningsrättsnotarie tjänstgör vid tingsrätten ska bestämmelserna i förord-

¹ Senaste lydelse 2014:442.

² Senaste lydelse 2009:1400.

ningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion tillämpas på förvaltningsrättsnotarien.

Bevis om notariemeritering utfärdas av den domstol där tjänstgöringen avslutas. Ett sådant bevis *skall* innehålla uppgift om de *arbetsgivare* hos vilka tjänstgöringen har fullgjorts och om den tid tjänstgöringen pågått hos varje *arbetsgivare*.

Notarier anställs tills vidare, dock längst för den tid som anges i 1 § första stycket, 2 § *andra stycket* eller 2 b §, eller den kortare tid som kan följa *enligt* 3 § *eller* av någon *annan* särskild omständighet.

Om en notarie har fullgjort endast en viss del av en *kombinerad notarietjänstgöring* som avses i 2 § *andra stycket* eller av en förlängd notarietjänstgöring som avses i 2 b § och förordnas på nytt på en notarietjänst, får han eller hon förvärva notariemeritering tidigast när hans eller hennes sammanlagda tjänstgöringstid uppgår till den som det första förordnandet avsåg, om inte särskilda skäl motiverar något annat.

Om någon ska anställas vid en statlig myndighet för en tjänstgöring som enligt 3 § kan tillgodoräknas som notarietjänstgöring, får det lämnas över till Domstolsverket att besluta om anställningen.

Efter särskild prövning får en tingsrätt eller förvaltningsrätt förlänga en anställning att gälla för en längre tid än som anges i 1 § första stycket, 2 § *andra stycket* eller 2 b §.

6 §³

Bevis om notariemeritering utfärdas av den domstol där tjänstgöringen avslutas. Ett sådant bevis *ska* innehålla uppgift om de *domstolar* hos vilka tjänstgöringen har fullgjorts och om den tid tjänstgöringen pågått hos varje *domstol*.

9 §⁴

Notarier anställs tills vidare, dock längst för den tid som anges i 1 § första stycket, 2 b § eller den kortare tid som kan följa av någon särskild omständighet.

Om en notarie har fullgjort endast en viss del av en förlängd notarietjänstgöring som avses i 2 b § och förordnas på nytt på en notarietjänst, får han eller hon förvärva notariemeritering tidigast när hans eller hennes sammanlagda tjänstgöringstid uppgår till den som det första förordnandet avsåg, om inte särskilda skäl motiverar något annat.

10 §⁵

Efter särskild prövning får en tingsrätt eller förvaltningsrätt förlänga en anställning att gälla för en längre tid än som anges i 1 § första stycket eller 2 b §.

³ Senaste lydelse 2009:1400.

⁴ Senaste lydelse 2014:442.

⁵ Senaste lydelse 2014:442.

19 §⁶

Beslut om antagning till notarie-tjänstgöring och beslut i ärenden enligt 3--5 §§ får överklagas till Notarienämnden.

Beslut om antagning till notarie-tjänstgöring och beslut i ärenden enligt 5 § får överklagas till Notarienämnden.

Notarienämndens beslut får inte överklagas.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2021. För notarieförordnanden som har meddelats före ikraftträdandet ska äldre bestämmelser tillämpas.

⁶ Senaste lydelse 2014:442.

3 Uppdrag och genomförande

3.1 Uppdrag

Efter att ett behov av en översyn av rekryteringen av och anställningen för notaries hade identifierats påbörjades i augusti 2018 ett sådant arbete i projektform. Målet var att utveckla rekryteringsförfarandet i syfte att anställa rätt kompetens och modernisera processen. Föreslagna förändringar skulle långsiktigt bidra till den framtida domarförsörjningen samt till rekryteringen av föredragande och beredningsjurister.

Följande frågeställningar skulle belysas:

- hur ska antagningsprocessen se ut och vilka antagningskriterier ska användas,
- hur lång ska notariatjänstgöringen vara och ska tjänstgöringstiden även i fortsättningen kunna förkortas för dem som vid tillträdet har erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete, s.k. tillgodoräknande,
- ska kombinationsanställningarna finnas kvar,
- ska paketanställningarna finnas kvar, och
- bör den nuvarande betygsättningen av notaries som sker efter fullgjord notariatjänstgöring ersättas med godkänd/ej godkänd.

Projektbeskrivningen, se bilaga 1.

3.2 Genomförande

För att få in domstolarnas och notariernas synpunkter på de frågor vi haft att belysa har vi genomfört två enkätundersökningar. Två likartade enkäter skickades till alla tingsrätter och förvaltningsrätter respektive till cirka 200 notaries. Mottagarna tillfrågades bl.a. om de urvalskriterier som används i dag bör behållas eller ersättas av andra, om möjligheten till tillgodoräknande bör avskaffas eller förändras och om betygsättningen bör förändras. 47 av 60 underrätter och en majoritet av de tillfrågade notarierna har svarat på enkäterna.

Projektledaren har haft två möten med Notariénämnden för att inhämta nämndens synpunkter på uppdraget. Nämnden är överklagandeinstans för Domstolsverkets beslut om bl.a. antagning till notariatjänstgöring samt meddelar föreskrifter om notariatjänstgöring.

Projektledaren har besökt Hovrätten för Västra Sverige och diskuterat de urvalskriterier hovrätten använder vid sin fiskalsantagning, däribland personlighets- och kapacitetstester.

Projektledaren har haft flera möten med Saco-S Domstol, som är notariernas fackliga företrädare. Saco-S Domstol har vid mötena fått tillfälle att bidra med synpunkter på de frågor som ingår i uppdraget.

Projektledaren har deltagit vid ett tvådagarsmöte med studierektorer och studievägledare från de lärosäten som har juristutbildningar (Örebro, Uppsala, Umeå, Stockholm, Lund, Karlstad och Göteborg). Två ämnen som diskuterades vid mötet var betygsstatistik och psykisk ohälsa bland juriststudenter. Vid mötet inhämtades också synpunkter på de frågor som projektet omfattar. Projektledaren har vidare besökt Göteborgs universitet för att bl.a. diskutera skillnader mellan

universiteten som har juristutbildning när det gäller betygssättning och utbildningsinnehåll. Dessutom har projektledaren träffat ett hundratal studenter vid Lunds universitet och gett dem tillfälle att lämna synpunkter på uppdraget.

Projektledaren har haft möte med Åklagarmyndigheten om den översyn myndigheten gjort av sin rekryteringsprocess av åklagaraspiranter och extra åklagare. Översynen ledde till att Åklagarmyndigheten började använda en ny kravprofil och ett nytt antagningsförfarande den 1 april 2016.

Projektledaren har presenterat projektgruppens överväganden för myndighetscheferna via de sex domstolschefsgруппerna och fått deras synpunkter på övervägandena.

Projektledaren har haft möten med Värmlands tingsrätt, Förvaltningsrätten i Karlstad och de kombinationsnotarier som tjänstgör vid dessa domstolar. Vid mötena diskuterades bl.a. för- och nackdelar med kombinationsanställningar i förhållande till övriga notarieanställningar.

Paketmyndigheterna har fått tillfälle att lämna synpunkter på olika frågor rörande paketanställningarna. Några av frågorna var vilka de främsta fördelarna är med att ha notarier på myndigheten, vilka för- och nackdelarna är med att notarien tjänstgör sex månader på myndigheten och hur myndigheten skulle påverkas om paketanställningarna avskaffades.

Alla hovrätter och kammarrätter har fått tillfälle att lämna synpunkter på olika frågor rörande notariebetygen och deras betydelse för fiskalsantagningen. Några av frågorna var hur och i vilken utsträckning fiskalsantagningen skulle påverkas om notariebetygen avskaffades samt om notariebetygen i dess nuvarande form borde avskaffas eller behållas. Alla tillfrågade domstolar utom en har lämnat synpunkter.

3.3 Projektorganisation

Projektets styrgrupp har bestått av hovrättspresidenten Charlotte Brokelind, lagmannen Stefan Holgersson, avdelningschefen Maria Isaksson samt enhetscheferna Hans Dahlberg och Marie Eriksson.

Henrik Fernqvist har varit projektledare. I projektet har också Johanna Krebs Johansson deltagit.

3.4 Rutiner för rapportering och kommunikation

Första sammanträdet med styrgruppen hölls den 21 augusti 2018. Därefter har nio styrgruppsmöten hållits. Vid styrgruppsmötena har projektledaren redovisat hur arbetet fortskridit sedan det senaste mötet och lämnat förslag på hur de nyss redovisade frågeställningarna bör besvaras. Styrgruppen har ställt sig bakom de överväganden som presenteras i denna rapport. Därför används vi-form i rapporten när det gäller överväganden och bedömningar.

4 Nu gällande ordning

I detta avsnitt lämnas en redogörelse för de olika typerna av notarietjänstgöring, tillsättningsprocessen och på vilka kriterier notarierna anställs. Därefter ges en kort beskrivning av den betygssättning som sker efter fullgjord notarieutbildning.

Hänvisningar till författning i avsnittet avser notarietförordningen (1990:469) om inte annat anges.

4.1 Olika typer av notarietjänstgöring

I dag finns det tre former av notarietjänstgöring. Den vanligaste är *ordinarie notarietjänstgöring*. Den fullgörs vid en tingsrätt eller en förvaltningsrätt under, som utgångspunkt, två år (1 § första stycket). Vid de tingsrätter som är mark- och miljödomstolar (Nacka, Vänersborg, Växjö, Umeå och Östersund) och vid Stockholms tingsrätt, Patent- och marknadsdomstolen, finns ett fåtal förlängda notarieanställningar. Dessa omfattar som utgångspunkt två och ett halvt års tjänstgöring, varav minst ett år på den särskilda domstolen och ett år på tingsrätten i övrigt (2 b §).

En annan form av notarietjänstgöring är *kombinationstjänstgöring* som fullgörs vid en tingsrätt och en förvaltningsrätt på samma ort. Tjänstgöringens längd är, som utgångspunkt, två och ett halvt år. Minst ett år ska fullgöras på respektive domstol (2 § andra stycket). För närvarande förekommer kombinationstjänstgöring enbart vid Värmlands tingsrätt och Förvaltningsrätten i Karlstad. Dessa domstolar har dock aviserat att de inte kommer att ha kombinationsnotarier framöver (se avsnitt 11.2).

Den tredje formen av notarietjänstgöring är s.k. *paketjänstgöring* som fullgörs vid en förvaltningsmyndighet och en domstol. Notarien inleder med sex månaders tjänstgöring vid en förvaltningsmyndighet, s.k. paketmyndighet. Därefter tjänstgör notarien vid en tingsrätt eller en förvaltningsrätt under 18 månader. För närvarande är Allmänna reklamationsnämnden, Försäkringskassan, Justitiekanslern, Riksdagens ombudsmän (JO), Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten och Åklagarmyndigheten paketmyndigheter.

4.2 Tillgodoräknande av tidigare arbetslivserfarenhet

Vid ordinarie tjänstgöring och kombinationstjänstgöring kan tiden för tjänstgöringen förkortas med upp till sex månader om den sökande har erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete, t.ex. på en advokatbyrå, under en motsvarande period (3 §). Det är cirka 70 procent av dem som tilldelas notarieplatser som får sådant *tillgodoräknande*. Den allra övervägande delen, runt 90 procent, i denna grupp tillgodoräknar maximala sex månader.

Paketjänsterna innehåller en särskild form av tillgodoräknande, som Sveriges Domstolar i samarbete med paketmyndigheterna tillhandahåller åt dem som söker sådana tjänster. Eftersom de inledande sex månaderna hos förvaltningsmyndigheten får tillgodoräknas, tjänstgör paketnotarierna 18 månader i domstol i likhet med de sökande till ordinarie notarietjänstgöring som har fullt tillgodoräknande.

Det nu redovisade innebär sammantaget att det är endast cirka 20 procent av notarierna som, i enlighet med den i notarietförordningen angivna utgångspunkten, tjänstgör två år på domstol.

4.3 Tillsättningsprocessen

Anställningar som tingsnotarier och förvaltningsrättsnotarier beslutas av Domstolsverket (7 §; se också 44 § förordningen [1996:381] med tingsrättsinstruktion och 39 § förordningen [1996:382] med förvaltningsrättsinstruktion). De senaste åren har det årligen anställts omkring 600 notarier. Tillsättning sker vid sex tillfällen per år med tillträde – i de flesta fall – under kommande två månader. Domstolarna, 48 tingsrätter och 12 förvaltningsrätter, meddelar Domstolsverkets Notariekansli sina respektive behov av notarier. Flertalet domstolar gör detta årsvis. Några större domstolar meddelar i stället inför varje tillsättningsomgång.

Pakettjänsterna ligger vid sidan av den ordinarie planeringen. För dessa anställningar anmäler förvaltningsmyndigheterna sina behov av notarier med angivande av på vilka orter notarierna ska tjänstgöra. Notariekansliet undersöker härefter beträffande varje enskild anställning om det finns en domstol på den aktuella orten som kan ta emot notarien efter det att tjänstgöringen om sex månader på förvaltningsmyndigheten är fullgjord.

Efter att det totala behovet har sammanställts, ledigförklaras anställningarna, bl.a. på webbplatsen notarie.se. I genomsnitt omfattar ett ansökningstillfälle cirka 100 platser fördelade på ett 40-tal domstolar.

De sökande – i genomsnitt cirka 300 personer – ger in ansökningarna via Sveriges Domstolars gemensamma rekryteringsverktyg Varbi alternativt i pappersform eller via e-post. Ansökningstiden är cirka två veckor. Det står de sökande fritt att söka en eller flera alternativt alla de ledigförklarade platserna med angivande av i vilken ordning anställningarna prioriteras. Det är ovanligt att en sökande begränsar ansökan till en eller ett par platser. Flertalet söker i stället ett relativt stort antal platser och det är inte ovanligt att ansökan omfattar majoriteten av de ledigförklarade anställningarna. Det betyder att det är väldigt många som söker vissa anställningar. Fler än 100 personer kan söka de populäraste platserna.

De sökande rangordnas efter meritpoäng (se avsnitt 4.4). Sökanden med högst meritpoäng tilldelas sitt förstahandsval. Därefter tilldelas den sökande som har näst högst poäng sitt förstahandsval, om inte den platsen fylldes av sökanden med högst meritpoäng. I det sistnämnda fallet får sökanden med näst högst poäng, under förutsättning att han eller hon sökt flera platser, sitt andrahandsval. Härefter hanteras den sökande med tredje högsta meritpoängen. På detta sätt tas ett tillsättningsförslag fram som omfattar alla de ledigförklarade anställningarna, vilket kan vara upp till 170 stycken.

Beträffande dem som enligt tillsättningsförslaget kommer i fråga för anställning inhämtas uppgifter från belastningsregistret (jfr 7 a §). Syftet med registerkontrollen är att säkerställa att personer som har begått brott, som gör att de är olämpliga för arbete med dömande arbetsuppgifter, inte ska få anställning som notarie.

Beslut om anställning meddelas cirka två veckor efter ansökningstidens utgång på webbplatsen notarie.se och på Notariekansliets telefonsvarare. Tjänsterna tillträds cirka en respektive två månader efter meddelande om anställning.

Beslut om antagning till notarietjänstgöring får överklagas till Notarienämden. Nämndens beslut får inte överklagas (19 §). Det är i genomsnitt några få antagningsbeslut per år som överklagas till Notarienämden.

Efter det att de ledigförklarade notarieanställningarna har tillsatts, är det knappt tio procent av de anställda som meddelar att de inte avser att tillträda sin nya anställning. Domstolarna kan i enstaka fall på förhand ha meddelat att de inte vill att s.k. återbudsplatser ska besättas med en annan sökande. Om så inte har skett, tilldelas en återbudsplats den sökande som har högst meritpoäng bland dem som inte tilldelades någon plats i den ordinarie tillsättningsomgången. I dessa fall kan beslut om anställning komma att meddelas nära inpå tillträdet.

4.4 Anställningskriterier

För att kunna anställas som notarie krävs svenskt medborgarskap och en juristexamen eller juris kandidatexamen (jfr 1 §; se också 44 § andra stycket förordningen med tingsrättsinstruktion och 39 § andra stycket förordningen med förvaltningsrättsinstruktion). Bland de sökande som uppfyller dessa formella krav gör Notariekansliet ett urval. Detta urval görs utifrån ett poängsystem som syftar till att möjliggöra jämförelser mellan de sökandes meriter. Poängsystemet bygger på tre parametrar; examensbetyg, andra akademiska studier och juridisk arbetslivserfarenhet. Tillsättningen sker helt på grundval av åberopade skriftliga meriter.

Juristexamen eller motsvarande väger klart tyngst vid antagningen. Examen motsvarar 180 kurspoäng (270 högskolepoäng) uppdelade på ett antal kurser med skiftande antal kurspoäng. Från det totala antalet kurspoäng tas inledningsvis bort de 25 kurspoäng från kurserna som sökanden har lägst betyg på. De återstående 155 kurspoängen multipliceras med sökandens betyg på respektive kurs. Betyget godkänd (alternativt G eller B) ges faktorn 1, icke utan beröm godkänd (alternativt BA) faktorn 1,5 och med beröm godkänd (alternativt VG eller AB) faktorn 2. Eftersom betyget multipliceras med kurspoängen, innebär det att en mer omfattande kurs får större tyngd i meritvärderingen. Sökanden kan totalt få mellan 155 och 310 poäng från sin examen.

Utöver de meritpoäng som sökanden får genom examen kan ytterligare 36 poäng erhållas för sidomeriter i form av andra studier och/eller arbetslivserfarenhet. För studier av rent juridiska ämnen som inte ingår eller har någon motsvarighet i sökandens examen kan, enligt en skala som utgår från det totala antalet kurspoäng av detta slag, sökanden få maximalt 36 meritpoäng (t.ex. ger 20 kurspoäng 6 meritpoäng och 120 kurspoäng 36 meritpoäng). Studier av icke-juridiska ämnen, som ändå anses vara av värde för tjänstgöring i domstol, kan också ingå i grupp 1. Till de icke-juridiska ämnen som kan ge meritpoäng på detta sätt hör bl.a. kriminologi, psykologi, företagsekonomi och statskunskap. Övriga studier på minst högskolenivå kan enligt en likartad skala ge maximalt 24 meritpoäng (t.ex. ger 30 kurspoäng 6 meritpoäng och 120 kurspoäng 24 meritpoäng). Alla akademiska studier är meritgivande, oavsett om de har genomförts i Sverige eller utomlands.

Även arbetslivserfarenhet kan ge meritpoäng. Det krävs att sökanden har erfarenhet av kvalificerat, praktiskt arbete i en avlönad anställning. Arbetslivserfarenheten delas i två grupper. Den första omfattar arbeten med klar juridisk inriktning, t.ex. som jurist på advokatbyrå eller juridisk avdelning på en statlig myndighet. Den andra gruppen omfattar arbete med inslag av normtillämpning, t.ex. arbete som polis eller socialsekreterare. Poängpåslaget följer en stigande skala efter hur lång tid sökanden har arbetat. Ett års arbete med verksamhet som ingår i grupp ett ger 24 meritpoäng. Motsvarande tid med arbete som ingår i grupp två

ger sex meritpoäng. Det krävs tre års arbete med uppgifter hänförliga till grupp ett för att få maximala 36 meritpoäng. Arbete som inte är hänförligt till någon av grupperna ger inte några meritpoäng.

En sökande kan alltså erhålla mellan 155 och 346 poäng. Om två eller flera sökande har samma antal meritpoäng, rangordnas dessa inbördes efter uppnådd poäng för examen, i andra hand efter uppnådd poäng för arbetslivserfarenhet. Om det inte går att särskilja de sökande på detta sätt, kan marginella meriter bli avgörande. Ett annat sätt att särskilja sökanden med samma antal meritpoäng är att ge den som har ett ”övervärde” i någon grupp försteg, t.ex. den som totalt har fler poäng för arbetslivserfarenhet och andra akademiska studier än de 36 som maximalt får tillgodoräknas som meritpoäng.

Ett avsteg från den strikta tillsättningen efter meritpoäng kan i vissa fall göras när en domstol har begärt att få en notarie med ”behörighet”. När en sådan anställning ledigförklaras anges villkoret ”Behörighet kan ge företräde”. En sökande med behörighet kan tilldelas plats av aktuellt slag trots att han eller hon har en lägre meritpoäng än någon som saknar behörighet. Med behörighet avses att sökanden, efter examen men före notariatjänstgöringen, har haft en anställning som kan tillgodoräknas som notariatjänstgöring (avsnitt 4.2). Det ska vara fråga om klart kvalificerat juridiskt arbete som sker under ledning av en erfaren jurist. Notariekansliet prövar om dessa villkor är uppfyllda. Prövningen av om behörigheten ska ge företräde sker i varje enskilt fall. Situationen på den aktuella domstolen vägs in. En mindre domstol med få notaries, varav någon slutar i förtid, kan ha ett stort behov av att få en notarie med behörighet enligt tingsrätts- eller förvaltningsrättsinstruktionen för att arbetsfördelningen mellan notarierna och övriga anställda ska fungera. Det är inte särskilt vanligt att domstolar begär att få en notarie med behörighet. Skälet till det är att det numera är en majoritet av dem som får notarieanställningar som har tillgodoräknande (avsnitt 4.2).

4.5 Betygsättning

Efter fullgjord notariemeritering får notarien ett tjänstgöringsbetyg (notariebetyg). Betyget utfärdas av den domstol där notarien slutför sin tjänstgöring. Enligt anvisningar för utformandet av tjänstgöringsbetyg för notaries i Sveriges domstolar ska betyget på ett tydligt sätt spegla notariens arbetsprestationer, kunskaper och färdigheter (generaldirektörsprotokoll den 30 september 2008, dnr 395-2005). Uppgifter ska också lämnas om notariens noggrannhet och pålitlighet. Därutöver ska tjänstgöringstiden framgå.

I betyget bör ges en presentation av domstolen, innefattande domstolens storlek och organisation, notariernas arbetsuppgifter i generella termer och graden av delegering av arbetsuppgifter till notaries, samt eventuella speciella förhållanden som råder vid domstolen med avseende på notariernas tjänstgöring.

I betyget ska utlåtande lämnas över notariens yrkesskicklighet, omdöme, samarbetsförmåga, arbetsförmåga, självständighet och tjänstgöring i övrigt.

5 Tillbakablick

I detta avsnitt lämnas inledningsvis en redogörelse för hur antagningen av notaries har sett ut historiskt och hur notariatjänstgöringen har förändrats över tid.

Därefter beskrivs en försöksverksamhet med intervjuförfarande vid notarieantagningen som bedrevs från 2003 till 2009. Vidare redovisas statistik över bl.a. antalet ansökningar och notarieplatser. Slutligen återges vissa förarbetsuttalanden m.m. angående notarietjänstgöringen.

5.1 Ansvarig myndighet för rekrytering av notarier

Före 1973 beslutade respektive hovrätt om anställning av tingsnotarier (länsrätterna, föregångare till förvaltningsrätterna, inrättades först 1979). Urvalet av notarier genomfördes dock på respektive tingsrätt. Det fanns inte några centrala föreskrifter eller riktlinjer för hur urvalet skulle göras. Sättet att välja notarier varierade därför kraftigt. I stor utsträckning byggde urvalet på kontakter mellan domstolschefen och blivande notarier eller mellan notarier och yngre kamrater. Antagningssystemet var i hög grad subjektivt och oförutsägbart (se DV-rapport 2001:4 *Meritvärdering vid anställning av notarier*, s. 8).

Ordningen med en central anställningsmyndighet infördes den 1 januari 1973 när Notarienämnden fick ansvar för antagningsförfarandet (4 § notariekungörelsen 1972:519). Förändring gjordes för att åstadkomma en mer enhetlig antagning. I detta syfte utformade Notarienämnden regler för hur urvalet skulle göras. Dessa regler var mycket likartade dem Domstolsverket använder i dag. Det var redan då fråga om ett detaljerat meritvärderingssystem där tyngdpunkten låg på examensbetyget.

Ett annat skäl för övergången till en central anställningsmyndighet var önskemålet om att öka antalet notarier för att bereda fler nytutexaminerade jurister tillfälle till notarietjänstgöring. Det skedde främst genom införandet av paketjänster. Att paketnotarierna skulle tjänstgöra del av sin notarietid på en förvaltningsmyndighet gjorde att det behövdes en central myndighet för att administrera antagningsförfarandet.

Notarienämnden var en egen myndighet. Domstolsverket skötte dock kansligöromålen åt nämnden. Nämndens beslut om anställning av notarier kunde överklagas till regeringen.

Sedan den 1 juli 1990 ansvarar Domstolsverket för rekryteringen av notarier. Förändringen motiverades med att de flesta tillsättningsärenden – sedan normer och principer för värdering av betyg och eventuella övriga meriter utformats – var av relativt enkel beskaffenhet och kunde fattas av en tjänsteman (dvs. det behövdes inte längre beslut av en kollegial nämnd). Notarienämnden kvarstod som en egen myndighet och är i dag överklagandeinstans för Domstolsverkets beslut om anställning av notarier. Kammarrätten i Jönköping utför administrativa uppgifter åt nämnden (4 § notarieförordningen). Nämnden har vidare kvar sin befogenhet att besluta riktlinjer för notarietjänstgöringen.

5.2 Notarietjänstgöringen

5.2.1 Tjänstgöringens längd

Den 30 juni 1990 kortades tiden för notarietjänstgöring från två och ett halvt till två år. Det var huvudsakligen tre skäl som anfördes för förkortningen. Första

skälet var att förändringar i domstolarnas arbetsuppgifter och organisation riskerade att leda till en minskning av antalet notarieplatser.⁷ Denna utveckling kunde motverkas genom en förkortning av tjänstgöringstiden. På så sätt kunde genomströmningstakten öka och andelen nyutexaminerade jurister som kunde erbjudas notariatjänstgöring hållas på ungefär samma nivå. En annan omständighet som beaktades vid bestämmande av längden på tjänstgöringen var att det hade noterats en ökning i antalet avhopp från notariemeriteringen. Under 1988 var det 69 notariater (av 804) som slutade i förtid. Detta sades kunna vara ett tecken på att notarierna upplevde tjänstgöringstiden som för lång. Ytterligare ett skäl som anfördes var ett förslag om att korta den egentliga domarutbildningen till tre år. Om det förslaget skulle genomföras, bedömdes det inte rimligt att det skulle krävas nästan lika lång tid att förvärva notariemeritering. (Se Ds 1989:17 s. 6 ff.)

5.2.2 Kombinationstjänstgöring

Genom förordningen (1998:1375) om försöksverksamhet med notariatjänstgöring vid tingsrätt och länsrätt infördes möjlighet till kombinationstjänstgöring (avsnitt 4.1). Försöksverksamheten bedrevs vid Karlskrona tingsrätt och Länsrätten i Blekinge län, senare också vid Växjö tingsrätt och Länsrätten i Kronobergs län. Regeringen konstaterade i skrivelse 2000/01:112 att kombinationsanställningarna varit uppskattade bland de notariater som fått denna möjlighet (s. 18 f.).

Regeringen gav härefter i regleringsbrevet för 2002 Domstolsverket i uppdrag att utvärdera och analysera försöksverksamheten. Uppdraget redovisades i en rapport till Justitiedepartementet den 17 december 2002. I rapporten angavs att notarierna varit mycket nöjda med den kombinerade tjänstgöringen men att några notariater ansåg att den sammanlagda tiden skulle kunna vara två år (i stället för två och ett halvt). Den största fördelen med den kombinerade tjänstgöringen var enligt notarierna den breddning av kunskaper och erfarenheter som denna hade gett. De notariater som hade avslutat tjänstgöringen och sökt sig vidare i arbetslivet ansåg att anställningsbarheten ökade genom den kombinerade tjänstgöringen. De presumtiva arbetsgivarna hade visat intresse för denna tjänstgöring. Meritvärdet av kombinationstjänstgöringen var enligt de intervjuade notarierna mycket gott.

Domstolscheferna på de berörda domstolarna framhöll notariernas bidrag till verksamheten och angav att dessa notariater lika väl som de notariater som hade tjänstgjort vid endast en domstol hade täckt domstolens behov av notariearbetskraft. Kvaliteten på det arbete notarierna lagt ner hade enligt lagmännen varit fullgott.

Slutsatsen i rapporten var att försöksverksamheten med kombinationstjänstgöring, som hade pågått under fyra år, hade fallit väl ut. Det konstaterades att domstolscheferna ansåg att notarierna fick en allsidig utbildning och god inblick i båda domstolsslagens verksamheter, vilket gjorde dem väl så meriterade i sitt fortsatta yrkesliv som de notariater som tjänstgjort två år på en domstol. Mervärdet av den längre tjänstgöringen angavs vara övervägande det merarbete som initialt krävdes när försöksverksamheten startade. Friheten att planera tjänstgöringen in- nebar att både domstolarnas och notariernas behov och förväntningar kunde till-

⁷ Bland annat tog Kronofogdemyndigheten över ärenden om lagsökning, betalningsföreläggande och handräckning från tingsrätterna. Det var arbetsuppgifter som sysselsatte omkring 75 årsarbetskrafter för notariater.

godoses. Mot den bakgrunden föreslog Domstolsverket att kombinationstjänstgöringen skulle permanentas, vilket regeringen sedermera tillmötesgick genom förordningsändringar.

I februari 2012 konstaterade Domstolsverket att kombinationstjänstgöring inte alls hade utnyttjats av domstolarna sedan förvaltningsrätterna inrättades i februari 2010. Domstolsverket uppmärksammade därför i en skrivelse de 28 berörda domstolarna på möjligheten att samverka genom att ha kombinerade notarietjänstgöringar (diarienummer 574-2012). I skrivelsen uppmanades de domstolar som ville utnyttja möjligheten till kombinationstjänstgöring att anmäla det till Notariekansliet. Det kan konstateras att möjligheten, också efter Domstolsverkets uppmaning, använts ytterst sparsamt.

5.2.3 Notariebetyg

De nuvarande anvisningarna för tjänstgöringsbetyg för notarier fastställdes 2008. Dessförinnan gällde en annan mall som hade införts 2000. Enligt den skulle betygen uttryckas i form av siffror i en femgradig skala, med skriftligt omdöme och med uppgift om medelbetyget på domstolen under de tre senaste åren.

Under 2003 genomfördes en enkät om notariebetygen. När svaren sammanställdes framgick att majoriteten av betygsutfärdarna, överrätterna och andra presumtiva arbetsgivare ansåg att notariebetygen var bra, mycket bra eller utmärkta. De var positiva till sifferbetygen. Majoriteten av notarierna ansåg däremot att betygen var mindre bra eller dåliga. De uppfattade betygen som otidsenliga. Betygen sades skapa otrivsel, stress och konkurrens mellan notarierna.

Arbetsstagarorganisationen Jusek biträdde notariernas uppfattning och tog upp frågan om betygens utformning med Domstolsverket. Under 2005 anordnades en hearing om betygens utformning med Jusek och företrädare för över- och underrätterna. Under hearingen framkom att enighet rådde om att det skulle utfärdas någon form av omdöme över notariernas tjänstgöring i anslutningen till tjänstgöringens slut. Deltagarna i hearingen enades om att syftet med betygen var att de skulle vara ett dokument som notarien skulle kunna åberopa när han eller hon sökte arbete.

Efter hearingen tillsatte Domstolsverket en arbetsgrupp som fick i uppgift att lämna förslag på hur betygen och bevisen om notariemeritering skulle utformas. Arbetsgruppen föreslog i sin rapport att sifferbetygen skulle avskaffas. Vidare föreslogs att betygen också fortsättningsvis skulle vara skriftliga samt att riktlinjer för innehållet i och utformningen av betygen skulle utfärdas av Domstolsverket med Tjänsteförslagsnämndens (föregångare till Domarnämnden) mall för innehåll i yttrande över sökande till domartjänst som förebild.

Arbetsgruppen redovisade bl.a. följande överväganden till stöd för sitt förslag. Notarietjänstgöringen är en utbildningstjänstgöring och någon form av omdöme över tjänstgöringen bör lämnas. I omdömet ska notariens olika färdigheter och egenskaper belysas. Sifferbetygen är inte nödvändiga för rekrytering av fiskaler utan det är tillräckligt med enbart ett skriftligt omdöme. Tjänsteförslagsnämnden har utarbetat en mall för referensgivarna om vad som ska belysas vid anställning av domare. Mallen täcker i stort in vad som bör belysas i en notaries tjänstgöring. Mallen är känd inom domstolsväsendet, varför den – efter vissa smärre ändringar – bör kunna användas när omdöme ska lämnas över en notarie.

Förslaget från arbetsgruppen och inom Domstolsverket utformade riktlinjer för utformningen av innehållet i betyget för notarie lades sedan till grund för beslutet att anta nu gällande anvisningar för tjänstgöringsbetyg.

Under 2014 utvärderade Domstolsverket tillsammans med Jusek det förändrade systemet för utformning av tjänstgöringsbetyg för notaries. I avsnitt 13.2 lämnas en redogörelse för utvärderingen.

5.3 Försöksverksamhet med intervjuer

Domstolsverket beslutade 2002 att genomföra en försöksverksamhet med intervjuer vid tillsättningsförfarandet för notaries med start under 2003. Utgångspunkten var att närma anställningsförfarandet för notaries ”vanliga” anställningsförfaranden.

Beslutet fattades efter att en arbetsgrupp med företrädare för domstolväsendet – som hade haft i uppdrag att belysa om urvalskriterierna vid rekrytering av notaries behövde ändras – i DV-rapport 2001:4, *Meritvärdering vid anställning av notaries*, hade lämnat förslag om en sådan försöksverksamhet.⁸ Den förhållandevis korta tid om två år som notarieanställningen omfattade och det förhållandet att domstolarna generellt sett var nöjda med det dåvarande urvalssystemet (som i allt väsentligt är oförändrat i dag), gjorde att arbetsgruppen ansåg att betygen också fortsättningsvis borde vara utgångspunkten vid urvalet av sökanden till notarieanställningar. Arbetsgruppen fann dock att det dåvarande systemet inte avspeglade bl.a. individens personlighet, omdöme eller sociala kompetens. Utöver en möjlighet att kunna beakta dessa omständigheter kunde en intervju och ett personligt möte med den sökande ge möjlighet att ”fånga upp” de jurister som var särskilt lämpade för arbete i domstol och som hade intresse av att fortsätta på domarbanan. Studenter och universitet hade vidare framfört önskemål om att införa intervjuer som ett försök att minska betygshetsen bland studenterna. Några domstolar hade också ställt sig positiva till ett intervjuförfarande. Mot den bakgrunden föreslog arbetsgruppen att ett intervjuförfarande skulle inledas på försök vid några domstolar.

Arbetsgruppen övervägde om Domstolsverket borde sköta intervjuerna i stället för respektive domstol. Fördelar med en sådan ordning angavs vara att intervjuerna blir likformiga. Även samordningsfördelar i de fall flera platser söks eller resultatet från intervjuer kan återanvändas i senare tillsättningsomgångar nämndes. Nackdelarna – främst att valet av notaries inte skulle komma att anpassas till den enskilda domstolens behov och förutsättningar samt att domstolen och den blivande notarien inte skulle få träffa varandra – ansågs dock väga tyngre.

Det bör i sammanhanget nämnas att en majoritet av domstolarna ansåg att de betyg studenten får efter fyra till fem års studier i huvudsak är ett objektiva och förutsägbart urvalsinstrument och att det generellt sett föreligger ett klart sam-

⁸ Arbetsgruppen övervägde också andra förändringar, bl.a. införande av tester som ett komplement eller ett alternativ till de dåvarande urvalskriterierna. Gruppen övervägde dels ett kunskapsprov, dels en personlighetstest. När det gällde kunskapsprov ansåg arbetsgruppen att en juristexamen gav goda basfärdigheter som var fullt tillräckliga för de krav som ställs på notaries och att något nytt kunskapsprov därför inte borde införas. Inte heller prov som tog sikte på att bedöma sökandens omdöme, lämplighet, sociala kompetens m.m. borde enligt arbetsgruppen införas. Sådana tester sades vara mycket resurskrävande och resultatet torde inte motsvara nedlagda kostnader. Som skäl anfördes också att notariatstjänstgöringen är en utbildningstjänstgöring under vilken notarien fortlöpande prövas och testas för fortsatt tjänstgöring på vissa områden.

band mellan bra betyg och goda arbetsinsatser som notarie. Många domstolar ansåg vidare att intervjuer med de sökande i och för sig kunde ge ett bättre underlag för bedömningen av vilka som är lämpliga för arbete i domstol men att merarbetet för arbetsgivaren inte motsvarar fördelen med ett intervjuförfarande. Några domstolar tvivlade på att ett intervjuförfarande skulle gå att genomföra rent praktiskt mot bakgrund av det stora antalet notarier som anställs varje år och att intervjuer skulle medföra ett orimligt arbete för en anställning som bara varar två år. Ett par domstolar framhöll att ett intervjuförfarande innebar risk för att godtycke och rena tillfälligheter (t.ex. dagsform och ytlig personkemi) skulle bli utslagsgivande framför fyra till fem års studieresultat samt att det är ett rättvisekrav att antagningskriterierna är någorlunda fasta och kända för de sökande.

Försöksverksamheten inleddes i mars 2003. Förfarandet var upplagt på följande sätt. Domstolarna valde själva och anmälde till Domstolsverket på vilka notarieanställningar förfarandet skulle tillämpas. Domstolsverket ledigförklarade dessa separat från övriga anställningar. Ansökningarna mottogs av Domstolsverket som räknade fram sökandenas meritpoäng på samma sätt som för övriga notarieanställningar. Därefter skickade Domstolsverket över handlingar till respektive domstol för de fem sökande som hade högst meritpoäng. Domstolarna kallade till intervju och genomförde dem. Härfter lämnade domstolarna förslag till Domstolsverket om vilka som skulle komma i fråga för anställning med angivande av prioriteringsordning. Domstolsverket beslutade sedan vem som skulle anställas.

Mellan 2003 och 2009 anställde Domstolsverket cirka 420 notarier per år. I snitt 22 av dessa anställdes årligen efter ett intervjuförfarande.

När försöket varit i gång under drygt ett år genomfördes en enkätundersökning med frågor bl.a. till domstolar som tillämpat intervjuförandet, sökande som valts ut till intervju och universiteten. Av svaren från domstolarna framgick att de i många fall inte hade intervjuat alla de fem kandidater som Domstolsverket hade valt ut. Domstolarna hade i stället gjort ett eget urval på handlingarna. Intervjuerna hade hållits av lagmannen tillsammans med en eller flera medarbetare. I genomsnitt hade det gått åt åtta till tio timmar per anställning för att gå igenom handlingarna och hålla intervjuer, som tog cirka 30 minuter. Domstolarna ansåg sig behöva fyra veckor för att genomföra intervjuerna. De ansåg dock att handläggningstiden från ledigförklarandet till tillträdet var för lång. Kostnaden för domstolarna i form av reseersättning till dem som intervjuats hade uppgått till mellan 1 000 och 6 000 kr per anställning, beroende på reseavstånden för de intervjuade. Redan vid tidpunkten för enkätundersökningen hade ett par domstolar hoppat av försöksverksamheten. Universiteten ansåg att intervjuförandet mycket lite hade påverkat betygshetsen i positiv riktning. De sökande och studentorganisationerna var kritiska till att urvalet gjordes på grundval av meritpoäng och att domstolarna åberopade meritpoängen när de slutligen valde vem som skulle få anställningen.

I december 2012 beslutade Domstolsverket att lägga ner försöksverksamheten. Förfarandet hade dock i praktiken inte tillämpats sedan 2009. I den utvärdering som föregick nedläggningsbeslutet konstaterades följande. Intresset från domstolarnas sida att använda sig av intervjuer hade varit svagt. Endast 25 domstolar hade någon gång använt sig av möjligheten. Endast två domstolar, Falu och Mora tingsrätter, hade regelmässigt använt sig av intervjuer. Av yttrandena som domstolarna lämnade till Domstolsverket i de tillsättningsärenden där intervjuer

hållits framgick att domstolarna ofta ansåg att alla de som hade intervjuats var lämpliga och att domstolarna därför rangordnade sökandena efter vilken merit-poäng de hade.

5.4 Antalet ansökningar och anställningar m.m.

1995–1999 anställdes årligen i snitt 410 notaries. Motsvarande siffror mellan 2000 och 2004, 2005 och 2009 respektive 2010 och 2014 var 396, 455 respektive 513 notaries. Under 2016, 2017 respektive 2018 anställdes 514, 630 respektive 576 notaries. Under de senaste 25 åren har alltså antalet notaries ökat relativt kraftigt.

Eftersom en sökande som inte får en anställning kan söka påföljande tillsättningsomgångar, går det inte att ange det årliga antalet ”unika” sökande. Några stickprov ger dock följande bild. I januari 1995 sökte 332 personer de 30 ledigförklarade platserna (cirka nio procent av de sökande erhöll alltså en tjänst). I januari 2002 sökte 218 personer de 27 aktuella platserna (cirka tolv procent fick anställning). I januari 2009 sökte 167 personer de 25 ledigförklarade platserna (cirka 15 procent fick en anställning). I januari/februari 2016 sökte 303 personer de 64 aktuella platserna (drygt 21 procent fick därmed en anställning). Ett skäl till att det var fler platser 2016 är att Domstolsverket då hade minskat antalet antagningsomgångar från tio till sex per år.

År 2006, 2011 respektive 2016 utexaminerades 1 056, 1 250 respektive 1 683 jurister i Sverige. Dessa år fick 516, 496 respektive 514 sökande anställning som notaries. Med utgångspunkten att de sökande fick notarietjänstgöring kort efter juristexamen fick 49, 40 respektive 31 procent av de utexaminerade notarietjänstgöring. Antalet utexaminerade jurister har alltså under denna period ökat i snabbare takt än antalet notarieplatser.

5.5 Förarbetsuttalanden m.m.

I betänkandet *En öppen domarrekrutering* (SOU 2003:102) föreslogs att tiden för notarieutbildningen skulle minskas från två år till ett år och sex månader. Därutöver föreslogs att möjligheterna att kombinera notarieutbildningen i domstol med annat kvalificerat juridiskt arbete skulle utökas. I departementspromemorian *En mer öppen domarutbildning* (Ds 2007:11) föreslogs att det skulle inrättas notarieutbildningar hos andra statliga och större privata arbetsgivare.

Regeringen behandlade de nu nämnda förslagen i prop. 2007/08:113, *Rekrutering av domare*. Det konstaterades att en stor majoritet av remissinstanserna hade avstyrkt förslaget att korta notarieutbildningen. Förslaget att utöka möjligheterna till kombinerade anställningar hade inte kommenterats särskilt av remissinstanserna. Ett flertal remissinstanser ansåg att anställning i domstol fortsatt borde utgöra grunden i notarieutbildningen och ett stort antal instanser var negativa till förslaget att inrätta notarieutbildning hos privata arbetsgivare.

Regeringen ansåg att många jurister borde ges möjlighet att erhålla notariemeritering och att ett sätt att uppnå detta skulle kunna vara att korta anställningstiden. Emellertid ansåg regeringen, utan att ange skäl, att utbildningstiden inte borde förkortas på det sätt den förstnämnda utredningen hade förslagit. Däremot ansåg regeringen att systemet med kombinerade notarieanställningar (dvs. paketjäns-

ter) borde utökas. Som skäl anfördes att det är önskvärt om de som söker domaranställning har en bred erfarenhet av juridiskt arbete och att sådan erfarenhet i större utsträckning innefattar arbete utanför domstol. Regeringen ansåg vidare att det inte skulle inrättas notarieutbildningar som inte innefattar arbete i domstol och såg inte heller något behov av att inordna privat verksamhet i den statliga notarieutbildningen.

Regeringen framhöll i budgetpropositionen (2000/01:1) att notariekåren är en värdefull resurs i domstolarna och att notariesystemet därför borde bevaras och utvecklas. Vidare anfördes att det var viktigt att det vid tidpunkten pågående förändringsarbetet i domstolarna inte ledde till att antalet notarieanställningar minskade (utgiftsområde 4, avsnitt 4.4.5).

I skrivelsen *Reformeringen av domstolsväsendet – en handlingsplan* angav regeringen att notaries behövde rekryteras till tingsrätter och länsrätter i åtminstone samma omfattning som vid aktuell tidpunkt (skr. 1999/2000:106).⁹ Regeringen angav vidare att notarieutbildningen också kunde utvecklas på så sätt att den fullgörs vid både tingsrätt och länsrätt (dvs. kombinationsanställning).

Riksdagen har uttalat att det är angeläget att, med bibehållna kvalitetskrav, så många jurister som möjligt bereds tillfälle till notariatjänstgöring (bet. 1996/97:JuU8 s. 9, rskr. 1996/97:160).

6 Några utgångspunkter för ett antagningsförfarande

Regeringsformen och andra författningar ställer upp regler för tillsättning av statlig anställning. Dessa bestämmelser gäller därmed vid anställning av notaries. En beskrivning av bestämmelserna lämnas i avsnitt 6.1.

Sveriges Domstolar tillämpar kompetensbaserad rekrytering. I det följande lämnas en kort beskrivning av vad det innebär. Också olika bedömningsmetoders förmåga att förutsäga framtida arbetsprestation, deras validitet, berörs.

Antagningen av notaries har några särdrag i förhållande till många andra anställningsförfaranden. De beskrivs i avsnitt 6.2.

6.1 Allmänna utgångspunkter

6.1.1 Författningskrav

Vid tillsättning av statliga anställningar, bl.a. notarieanställningar, ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (12 kap. 5 § regeringsformen). Skickligheten ska tillmätas särskild betydelse vid meritvärderingen och sättas främst av de sakliga grunder som ska beaktas, om det inte finns särskilda skäl för annat (4 § andra stycket lagen [1994:260] om offentlig anställning). Bara vid lika eller i stort sett lika skicklighet bör förtjänsten bli utslagsgivande. Denna princip gäller oavsett anställningens nivå (prop. 1985/86:116 s. 7). Utgångspunkten för detta synsätt är att det ligger i statens och allmänhetens intresse att varje tjänst utövas av den som är skickligast och mest lämpad för just

⁹ 1999 anställdes 411 notaries, 302 på tingsrätt och 109 på länsrätt.

den tjänsten (prop. 1989/90:79 s. 4 f.). Ändamålet med reglerna är alltså inte primärt att skydda arbetstagarintressena, utan att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att anställningar i staten tillsätts efter objektiva grunder. Reglerna syftar också till att upprätthålla förtroendet för objektiviteten i statlig förvaltning.

Till *skicklighet* hänförs de faktorer som är av betydelse för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten. Det ska vara en kvalitativ helhetsbedömning. Av grundläggande betydelse för meritvärderingen är alltså att det är de krav som är förknippade med anställningen som bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som ska beaktas och hur tungt dessa ska väga (prop. 1985/86:116 s. 7 f.). Faktorer av betydelse för bedömningen är bland annat teoretisk och praktisk utbildning, personliga egenskaper (t.ex. prestationsförmåga, yrkesskicklighet och samarbetsförmåga) samt yrkeserfarenhet (kunskaper som har förvärvats i andra offentliga eller privata anställningar).

Med *förtjänst* avses närmast den vana som har förvärvats genom föregående tjänstgöring (prop. 1973:90 s. 405). I praktiken har förtjänsten oftast ansetts vara liktydig med antalet tjänsteår, dvs. vad som brukar kallas anciennitet (prop. 1989/90:79 s. 13). Några allmänna författningsbestämmelser om hur förtjänsten ska beräknas finns inte.¹⁰ Det ankommer alltså på den anställande myndigheten att bestämma detta mot bakgrund av vad som kan anses relevant med hänsyn till den sökta anställningen.

6.1.2 Kompetensbaserad rekrytering

Rekryteringsprocessen i Sveriges Domstolar utgår från den forskningsbaserade metoden kompetensbaserad rekrytering. Det är en metod som ger rekryteringsförfarandet ökad struktur. På så sätt effektiviseras och kvalitetssäkras rekryteringsarbetet. Förutom att öka chanserna att anställa rätt person, ökar metoden förutsättningarna för att uppfattas som en professionell arbetsgivare i konkurrens om de bästa kandidaterna. Metodens struktur leder också till att risken för diskriminering minskar till förmån för ett inkluderande synsätt.¹¹

Kompetensbaserad rekrytering innebär att arbetsgivaren i en kravprofil fastställer vilken kompetens som behövs för att utföra de aktuella arbetsuppgifterna och för att fungera i organisationskulturen. Kravprofilen ska sedan ligga till grund för den resterande rekryteringsprocessen, bl.a. eventuella tester och intervjuer samt anställningsbeslut.

All rekrytering inom Sveriges Domstolar, inklusive notarieantagningen, bör ske med stöd av en kompetensbaserad metod. Det främsta skälet till det är att metoden som nämnts minskar risken för felrekrytering, eftersom den syftar till att säkerställa att den person som bäst uppfyller de efterfrågade kompetenserna anställs. En strukturerad rekrytering är särskilt viktig vid mätning av mer mjuka kompetenser som omdöme, personlig mognad eller samarbetsförmåga.

¹⁰ Det finns dock reglerat att föräldraledighet ska räknas sökande till godo som förtjänst, se 3 § förordningen (1985:335) om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättningen av statligt reglerade tjänster.

¹¹ Se bl.a. Arbetsgivarverkets skrift Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten, 2008, s. 25.

Det finns inte någon kravprofil för notarier. Med hänsyn till det är det svårt att hävda att notarierna i dag anställs genom kompetensbaserad rekrytering. För att möjliggöra en mer strukturerad antagningsprocess bör en kravprofil tas fram (avsnitt 7). Den bör sedan användas vid övervägandet av vilka urvalskriterier som ska användas i anställningsprocessen.

6.1.3 Validiteten av olika bedömningsmetoder/urvalsinstrument

Det har sedan lång tid tillbaka förts en diskussion om vilket värde olika bedömningsmetoder har i en anställningsprocess. I sammanhanget talas om bedömningsmetodernas validitet eller prognosförmåga. Störst genomslag har de amerikanska forskarna Frank Schmidts och John Hunters sammanställning av 85 års forskning på detta område fått.¹² Slutsatserna i olika studier är dock tämligen samstämmiga.¹³

Om validiteten hos en bedömningsmetod är 1.0 ger den en perfekt förutsägelse av sökandens prestation, dvs. förmåga att lyckas med ett visst arbete. En validitet om 0,0 innebär att bedömningsmetoden inte säger något alls om sökandens prestation. Är validiteten över 0,40 kan metoden generellt sett sägas vara bra. Över denna gräns ligger bl.a. arbetsprover (0,54), färdighets-/begåvnings tester (0,51), strukturerade intervjuer (0,51) och personlighetstester (0,41) medan ostrukturerade intervjuer (0,38), referenser (0,26) och antal utbildningsår (0,10) ligger under. En kombination av några av de urvalsmetoder som har högst validitet kan ge en ännu bättre prognosförmåga än en enskild bedömningsmetod.

6.2 Särskilda förutsättningar för rekrytering av notarier

Vår bedömning: Det stora antalet sökande som visar intresse för många anställningar ställer höga krav på samordning och på en väldifferentierad meritvärdering. Det medför också att vissa urvalskriterier blir mycket resurskrävande och komplicerade att använda.

6.2.1 Krav på samordning

Att ett stort antal personer söker många olika anställningar samtidigt ställer höga krav på samordning. I en genomsnittlig antagningsomgång söker 300 personer 100 olika platser fördelade på 40 domstolar. Även om naturligtvis inte alla sökande visar intresse för samtliga anställningar är det inte ovanligt att en stor andel av dem söker många ledigförklarade platser. I en sådan situation är det närmast en absolut förutsättning att det vid tillsättningen av en viss anställning är känt vilka av de sökande som sökt också andra tjänster. Vidare krävs kännedom om i vilken ordning varje sökande prioriterat platserna så att den som kommer ifråga för anställning erbjuds endast en, även om han eller hon sökt ett stort antal platser och skulle kunna vara den främste sökanden beträffande flera av dem.

Ett förfarande som saknar samordning och där varje anställning behandlas separat blir mycket opraktiskt och ineffektivt. Det skulle leda till att många sökande,

¹² Schmidt, F.L. och Hunter, J.E. The validity and utility of selection methods in personal psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, 124, 262-274, 1998

¹³ Mabon, Arbetspsykologisk testning – Om urvalsmetoder i arbetslivet, 2014, s. 35

särskilt de främsta, skulle erbjudas anställning vid ett flertal domstolar och tvingas tacka nej till alla utom en. Samma problem skulle uppkomma när de domstolar som sökanden tackar nej till försöker bemanna återbudsplatserna med nya sökande som också är intresserade av flera olika tjänster.

De sökande som är intresserade av mer än en anställning, vilka i dag är de allra flesta, skulle behöva skicka in flera ansökningar och genomgå flera antagningsförfaranden. Detta skulle vara en klar försämring från sökandenas synpunkt. Det skulle dessutom leda till ökad administration och en betydande kostnadsökning för Sveriges Domstolar.

Det bör i sammanhanget poängteras att det förhållandet att många sökande är intresserade av notarietjänstgöring på ett stort antal domstolar är något som Sveriges Domstolar bör värna och uppmuntra. Det nuvarande sökmönstret visar att förhållandevis många inte begränsar sina ansökningar lokalt eller ens regionalt utan är beredda att flytta långt för att få en notarieplats. Det är en mycket viktig faktor för att kunna bemanna alla domstolar, särskilt dem utan närhet till storstadsområdena, med notarier och på sikt också med domare och annan juristpersonal. Att vidta åtgärder i syfte att minska antalet platser som varje sökande visar intresse för bör därför inte komma ifråga.¹⁴

Det höga kravet på samordning innebär inte med nödvändighet att antagningen av notarier måste vara helt centraliserad. Det är dock svårt att tänka sig att hela eller delar av antagningsprocessen lades lokalt eller regionalt utan att i vart fall några av de nyss redovisade negativa effekterna skulle uppstå. Därutöver finns en risk för att den likformighet som antagningsförfarandet har i dag skulle gå förlorad. Därför bör det krävas starka skäl för att välja något sådant alternativ. Av betydelse för den bedömningen är främst om de urvalskriterier som väljs förutsätter en helt eller delvis lokal antagningsprocess.

6.2.2 Finkalibrerad meritvärdering

Att ett stort antal personer söker många olika anställningar samtidigt ställer – utöver krav på samordning – höga krav på en finkalibrerad meritvärdering. Det är en förutsättning för att kunna rangordna varje enskild sökande konsekvent i förhållande till ett stort antal medsökande. Gruppen av medsökande kommer dessutom ofta att variera för varje enskild notarieanställning, både i fråga om storlek och i fråga om vilka individer som ingår.

Många av dem som inte får en notarieplats i en tillsättningsomgång söker igen. I de senare tillsättningsomgångarna kommer de därmed att rangordnas mot delvis samma medsökande som i tidigare omgångar. Även mellan olika tillsättningsomgångar behöver därför rangordningen mellan sökandena vara konsekvent.

Att i en grupp sökande på flera hundra personer kunna fastställa att X – utifrån sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet – har ett försteg mot Y men inte Z osv. förutsätter i princip någon form av poängsystem. Det finns annars en uppenbar risk för att rangordningen blir inkonsekvent, något som bl.a. skulle kunna innebära fler överklaganden och fler ändrade anställningsbeslut.

¹⁴ Det nu angivna avser inte åtgärder som syftar till att begränsa ansökningarna till platser som sökandena verkligen är beredda att tillträda. Sådana åtgärder är helt rimliga.

6.2.3 Val av bedömningsmetoder

Det mycket stora antalet notarieplatser och sökande kan också få betydelse för vilka bedömningsmetoder som bör användas i antagningsförfarandet. Det är tänkbart att användningen av en viss metod skulle kräva större personella och ekonomiska resurser än vad som bedöms rimligt i förhållande till den kvalitetshöjning som kan förväntas. I sammanhanget går det inte att bortse från att det är fråga om rekrytering till en tidsbegränsad utbildningsanställning. Tjänstgöringen skulle kunna beskrivas som ett mycket långt arbetsprov där notariens lämplighet för bl.a. den särskilda domarbanan kontinuerligt utvärderas. Samtidigt måste det beaktas att notarieanställningen för många är första steget mot andra anställningar i Sveriges Domstolar. I viss utsträckning måste därför ett längre perspektiv anläggas när antagningsförfarandet övervägs.

Införandet av ett intervjuförfarande kan här tjäna som exempel. Med utgångspunkt i tidsåtgången vid försöksverksamheten med intervjuer och antalet notarieplatser som tillsattes under 2017 skulle totalt 5 670 timmar behöva läggas årligen på intervjuer, inklusive för- och efterarbete, om denna bedömningsmetod infördes som urvalskriterium i rekryteringsförfarandet (9 h x 630 anställningar). Den angivna tiden motsvarar – med utgångspunkt i den minimibemanning domstolarna hade vid intervjuerna under försöksverksamheten – en lönekostnad om cirka 5 400 000 kr.¹⁵ Resekostnader för de intervjuade tillkommer med – återigen med utgångspunkt i de kostnader domstolarna som deltog i försöksverksamheten redovisade – totalt 2 520 000 kr (4 000 kr x 630 anställningar). Det skulle innebära en årlig totalkostnad om 7 920 000 kr, vilket i stort motsvarar kostnaden för Domarnämndens verksamhet eller lönekostnaden för drygt 20 ytterligare notarier.

Det bör poängteras att den redovisade lönekostnaden – till skillnad från resekostnaden – inte fullt ut behöver bli en kostnadsökning, eftersom intervjuer i viss utsträckning kan tänkas genomföras av befintlig personal.¹⁶ Om domstolarna ska genomföra intervjuerna måste emellertid rimligtvis vissa större domstolar, som årligen anställer många notarier, behöva anställa ny personal för ändamålet. Under alla förhållanden uppkommer en alternativkostnad om domstolspersonal ska hålla intervjuer i stället för att utföra andra arbetsuppgifter. Flera domstolar har i vår enkätundersökning angett att de inte har utrymme att intervjua sökande till notarieplatser. Om i stället Domstolsverket skulle genomföra intervjuerna, skulle ett antal årsarbetskrafter behöva läggas enbart på intervjuer av notarier.

Mot den redovisade beräkningen kan det invändas att den angivna totalkostnaden skulle kunna sänkas på olika sätt. Om t.ex. domstolschefen inte deltar vid intervjun eller om antalet intervjuer kan minskas genom att domstolarna samordnar dem eller att genomförda intervjuer ”återanvänds”, kan kostnaderna hållas nere. Även om dessa eller liknande åtgärder vidtas, skulle dock användningen av intervjuer leda till betydande kostnadsökningar.

¹⁵ Avser lönekostnaden för en lagman och en ytterligare anställd på domstolen inklusive sociala avgifter.

¹⁶ Även resekostnaden skulle förstås kunna undvikas helt eller delvis om intervjuerna gjordes per videolänk men detta är knappast det mest näraliggande alternativet.

En konkurrensfördel som Sveriges Domstolar har beträffande notarieantagningen jämfört med flertalet andra arbetsgivare är en frekvent antagning varannan månad och en snabb antagningsprocess. Detta torde vara attraktiva inslag för de flesta sökande.

Det är möjligt att användningen av vissa bedömningsmetoder skulle kunna leda till att anställningsförfarandet tar påtagligt längre tid än i dag. Denna effekt uppstod under försöksverksamheten med intervjuer. Vinsten från kvalitetssynpunkt får i så fall ställas mot domstolarnas krav på att få notaries till arbetsplatsen snabbt efter att behov uppstått samt i vart fall vissa sökandens önskemål om ett snabbt förfarande.

Nu berörda omständigheter bör beaktas i bedömningen av vilka kriterier som ska användas vid antagningen av notaries. Vi återkommer till frågan i avsnitt 8.

7 Kravprofil

Bedömning: Arbetet som notarie ställer krav på juridiska kunskaper, analysförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, omdöme, noggrannhet, arbets- och stresshanteringsförmåga samt samarbetsförmåga.

I uppdraget ingår att överväga vilka urvalskriterier som bör användas vid anställning av notaries. En utgångspunkt för ett sådant övervägande är vilka krav som bör ställas på de som anställs. Detta är i sin tur beroende av vad tjänstgöringen syftar till och vilka arbetsuppgifter en notarie – med stöd av utbildning, handledning m.m. – förväntas kunna utföra.

Av betydelse är också om en förändring av urvalskriterierna kan få positiv effekt för kompetensförsörjningen i Sveriges Domstolar. En sådan effekt uppnås om en större andel av dem som fullgör notariatjänstgöringen är intresserade av och bedöms lämpade för den särskilda domarutbildningen. Vid framtagandet av en kravprofil för notaries är därför motsvarande profil för fiskaler och ordinarie domare av särskilt intresse men också de krav som uppställs för anställning som förredragande, beredningsjurist och åklagaraspirant. Även kriterierna för betygsättning av notaries bör beaktas i detta sammanhang, eftersom dessa avspeglar de aspekter som har bedömts centrala för notariernas tjänstgöring.

7.1 Tjänstgöringens syfte och innehåll

Notariatjänstgöringen har två primära syften. Det är en utbildningsanställning som ska ge jurister erfarenhet av arbete i domstol och utbildning utöver de akademiska studierna. Anställningen ska också tillgodose ett arbetskraftsbehov på domstolen.

Notariatjänstgöringens karaktär av utbildningsanställning kommer till uttryck på flera sätt. Domstolscheferna har en författningsreglerad skyldighet att sörja för att notarierna får en allsidig och utvecklande utbildning (6 § förordningen med tingsrättsinstruktion och 5 § förordningen med förvaltningsrättsinstruktion). Av Notarienämnadens föreskrifter för notariatjänstgöring vid domstol (DVFS 2013:1) framgår att notarierna ska ges sådana arbetsuppgifter som tillgodoser syftet med tjänstgöringen, att varje notarie ska ha en handledare, att notarien

fortlöpande ska få vägledning och instruktioner samt att notarien ska beredas tillfälle att delta i utbildning och studiebesök som är till nytta för tjänstgöringen (3-5 och 7 §§). Utbildning anordnas centralt av Domstolsakademien i syfte att möta de behov som notarierna har för att kunna fullgöra notariatjänstgöringen på ett bra sätt. Domstolsakademins notarieturser är obligatoriska och notarien ska delta i kurserna vid den tidpunkt när han eller hon har ett utbildningsbehov som motsvaras av respektive kurs. Den centralt anordnade utbildningen är dock inte heltäckande. Det förutsätts att den kompletteras med lokala utbildningsinsatser på den domstol där notarien tjänstgör. Det bör dock betonas att utbildningen sker främst genom arbete med domstolens mål och ärenden.

Ett annat syfte med notariatjänstgöringen är som nämnts att tillgodose ett arbetskraftsbehov på domstolen. Bland notariernas arbetsuppgifter ingår att bereda mål, göra rättsutredningar, föredra mål och ärenden, föra protokoll och anteckningar, lämna förslag till avgörande vid överläggning till dom eller beslut samt upprätta förslag till domar och beslut (3 § i Notarienämnadens tidigare nämnda föreskrifter). Notarien får efter en tids tjänstgöring normalt behörighet att som domare avgöra vissa enklare mål och ärenden (jfr 17 och 18 §§ förordningen med tingsrättsinstruktion samt 20 och 21 §§ förordningen med förvaltningsrättsinstruktion). Vissa av dessa mål och ärenden avgörs efter att notarien har varit ordförande vid en muntlig förhandling. Under sin tjänstgöring har notarien alltså både rollen av medhjälpare i förhållande till domstolens övriga personal och, efter en tids tjänstgöring, självständig domare.

I sammanhanget bör det också beaktas att notariernas arbetsuppgifter – liksom arbetsuppgifterna för övriga anställda inom Sveriges Domstolar – sannolikt kommer att förändras under de närmaste åren. Nya digitala verktyg förändrar hela arbetsmarknaden och leder till att ny kompetens behövs. Utvecklingen inom Sveriges Domstolar kan t.ex. förväntas gå mot att fler mål inleds digitalt, att domstolarna har helt digitala akter samt att parter och andra aktörer i allt större utsträckning deltar vid förhandlingar per videolänk. Artificiell intelligens kan tänkas bli ett inslag i domstolarnas verksamhet. Enklare rutinartade arbetsuppgifter kommer i högre grad att automatiseras. Samtidigt är det rimligt att förvänta sig att utvecklingen med fler stora och komplexa mål, mål som innefattar många parter, åtalspunkter eller förhandlingsdagar, kommer att fortgå.

Nu nämnda utveckling kommer att ställa högre krav än tidigare på bl.a. problemlösningsförmåga. Det är viktigt att kriterierna för bedömningen av de sökandes skicklighet utformas så att de stämmer överens med de nya krav som uppstår i takt med att arbetsuppgifterna förändras.

7.2 Kravprofil för antagning till särskild domarutbildning (fiskalsantagning)

Det uppställs ett antal formella krav på den som ska antas till den särskilda domarutbildningen, dvs. som fiskal på hovrätt eller kammarrätt. Det krävs att sökanden är svensk medborgare, har en juristexamen eller motsvarande, har förvär-

vat notariemeritering samt i övrigt uppfyller de krav som ställs i 4 kap. 1 § rättegångsbalken.¹⁷ Antagningen till den särskilda domarutbildningen sker vid respektive hovrätt och kammarrätt. Någon centralt fastställd kravprofil finns inte. Svea hovrätts kravprofil kan dock tjäna som exempel.¹⁸ I den anges bl.a. följande.

Skicklighet m.m.

För arbete som hovrättsfiskal, tingsfiskal och tf. hovrättsassessor krävs bland annat

- goda juridiska kunskaper och analysförmåga
- god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift (t.ex. vid föredragningar, voteringar samt i domar och beslut)
- noggrannhet och ordning
- ett gott och moget omdöme (allmän mognad, sunt förnuft, ansvarskänsla)
- självständighet, integritet och initiativförmåga
- förmåga att leda andra människor
- förmåga att fatta beslut
- arbetsförmåga (effektivitet, snabbhet, förmåga att klara hög arbetsbelastning)
- samarbetsförmåga (hjälpksamhet, lyhördhet och social förmåga)
- förmåga att bemöta parter och andra på ett respektfullt sätt
- ett ansvarstagande förhållningssätt i förhållande till verksamhetens krav i domstol

7.3 Kravprofil för ordinarie domare

Domarnämnden har utarbetat en kravprofil för ordinarie domare. För vissa anställningar kan ytterligare krav tillkomma. Utöver de formella krav som uppställs i 4 kap. 1 § rättegångsbalken beträffande domare (bl.a. svenskt medborgarskap och juristexamen eller motsvarande) utgår Domarnämndens kravprofil från det som anges i 11 kap. 6 § regeringsformen. I sistnämnda lagrum anges att vid utnämning av ordinarie domare ska avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet.

Av kravprofilen framgår bl.a. följande:

Skicklighet m.m.

Med yrkesskicklighet ska förstås en domares förutsättningar att möta de kvalitativa krav som ställs på den dömande verksamheten.

• Juridiska kunskaper

Domaren ska ha goda kunskaper om det rättsliga regelsystemet och kunna tillämpa det i enlighet med gängse metoder.

• Analytisk förmåga

Domaren ska kunna se sammanhang och ha förmåga att identifiera, analysera och lösa komplexa rättsliga problem.

• Omdöme och personlig mognad

Domaren ska vara omdömesgill i sitt beslutsfattande, vilket förutsätter personlig mognad och livserfarenhet. Domaren bör vara omvärldsorienterad och visa intresse för samhället i stort.

¹⁷ Undantag från kravet på notariemeritering får i det enskilda fallet göras om det finns särskilda skäl för det (41 § andra stycket förordningen [1996:379] med hovrättsinstruktion och 41 § förordningen [1996:380] med kammarrättsinstruktion).

¹⁸ Flera andra överrätter, bl.a. Kammarrätten i Stockholm och Hovrätten för Västra Sverige, har likalydande eller mycket snarlika kravprofiler.

- **Självständighet och integritet**

Domaren måste ha integritet, dvs. kunna tänka självständigt och kritiskt utan att låta sig påverkas av tillfälliga strömningar i samhället och tryck från massmedia eller andra. Domaren måste också ha förmåga att fatta beslut.

- **Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift**

Domaren måste kunna uttrycka sig klart och begripligt både skriftligen och muntligen. Domaren ska tala och skriva ett språk som underlättar enskildas kontakter med domstolen och som gör det möjligt för enskilda att förstå varför utgången blev som den blev.

- **Uppträdande**

Domaren ska uppträda omdömesgillt både i yrkesutövningen och i privatlivet och hans eller hennes uppträdande och omdömesförmåga bör inte kunna ifrågasättas. Domaren ska kunna behandla parter och andra som kommer inför domstolen på ett korrekt och seriöst sätt, uppträda balanserat och inge förtroende.

- **Arbets- och stresshanteringsförmåga**

Domaren ska med bibehållande av hög kvalitet ha förmåga att slutföra ärenden inom rimlig tid. I detta ligger att domaren ska kunna prioritera målen på ett lämpligt sätt och ha god känsla för vilken arbetsinsats som olika frågor kräver.

- **Övriga förmågor som ska beaktas vid skicklighetsbedömningen**

Domaren ska kunna samarbeta med all personal och nämndemän. Domaren ska vidare ha intresse för och förmåga att handleda notarier, domstolshandläggare eller andra som är i behov av vägledning. Domaren ska också ha förmåga, vilja och intresse för att ta på sig andras arbetsuppgifter och allmänt verka för att resultatet av domstolens verksamhet i dess helhet blir gott. Slutligen bör domaren även vara intresserad av och ha förmåga att hantera domstolens verksamhetsstöd.

7.4 Krav för anställning som föredragande och beredningsjurist

Anställningar av föredragande och beredningsjurister görs av respektive domstol. Det finns inte någon centralt fastställd kravprofil för dessa yrkeskategorier. I annonsering efter *föredragande* jurister efterfrågas dock – utöver svensk juristexamen, svenskt medborgarskap och önskemål om notariemeritering – t.ex. följande kompetenser:

- mycket goda juridiska kunskaper,
- mycket god analytisk förmåga,
- mycket gott omdöme,
- noggrannhet,
- förmåga att strukturera och planera arbetet,
- förmåga att uttrycka sig väl i både tal och skrift,
- förmåga att arbeta självständigt samt
- samarbetsförmåga.

I annonsering efter *beredningsjurister* efterfrågas – utöver krav på notariemeritering – t.ex. följande kompetenser:

- juridisk skicklighet,
- god problemlösningsförmåga,
- förmåga att prioritera,
- god självinsikt,
- hög anpassningsförmåga samt

- förmåga att uttrycka sig väl i tal och skrift.

7.5 Kravprofil för åklagaraspiranter och extra åklagare

För anställning som åklagaraspirant och extra åklagare uppställs formella krav på svenskt medborgarskap, juristexamen och fullgjord notariemeritering. Av Åklagarmyndighetens riktlinjer för rekrytering av åklagaraspiranter och extra åklagare uppställs också krav på personliga egenskaper i form av självständighet, stabilitet, gott omdöme, beslutsförmåga, prestigelöshet och tillräcklig begåvning (Riktlinjer 2016 ÅM-A 2016/0387 s. 4 f.). Att kravprofilen innehåller just dessa egenskaper motiveras bl.a. på följande sätt. Självständighet och stabilitet är viktigt eftersom en åklagare får stå ut med mycket påfrestningar i rätten såsom otrevliga ord och arga parter. Åklagaren måste också – med gott omdöme – vara bekväm med att ta plats, att ta ledningen i olika sammanhang och därtill att leda polisen i förundersökningar och ha förmåga att skapa bra dialog. Vidare behöver en åklagare prestera i stressiga och påfrestande arbetsituationer samt kunna fatta snabba och tuffa beslut på bristfälligt underlag utan prestige. Som åklagare är det viktigt att vara pragmatisk, kunna hantera förändringar och inte vara alltför noggrann eller ha ett alltför stort kontrollbehov. För att lyckas som åklagare krävs också begåvning, bl.a. i form av logiskanalytisk problemlösningsförmåga. Om begåvningen inte är tillräckligt hög, kan det medföra att det tar längre tid att lösa problem, vilket ytterst kan leda till ohälsa, sjukskrivning, stress och utbrändhet.

7.6 Kriterier för betygsättning av notarier

Domstolsverket beslutade den 30 september 2008 om anvisningar för utformningen av tjänstgöringsbetyg för notarier (avsnitt 4.5). Inför framtagandet av anvisningarna utarbetade en arbetsgrupp inom Domstolsverket riktlinjer för utformningen av innehållet i notariebetygen. Dessa riktlinjer är inte antagna av Domstolsverket men har legat till grund för myndighetens anvisningar och har följande innehåll.

Yrkesskicklighet

Juridisk skicklighet

Notarien ska ha goda kunskaper om det rättsliga regelsystemet och kunna tillämpa det i enlighet med gängse metoder.

Förmåga att uttrycka sig muntligen och i skrift

Notarien måste kunna uttrycka sig klart och begripligt både skriftligen och muntligen. Notarien ska kunna tala och skriva ett språk som underlättar enskildas kontakter med domstolen och som gör det möjligt för enskilda att förstå varför utgången blev som den blev.

Föredragningsteknik

Notarien ska kunna föredra målet så att omständigheterna blir klarlagda samt att förslag till dom eller beslut ska kunna utgöra grund för slutlig dom eller beslut.

Förmåga att leda förhandlingar

Notarien ska kunna leda förhandlingar på ett rättssäkert och effektivt sätt.

Omdöme

Allmänt omdöme

Notarien ska ha en god förståelse för domstolarnas roll i samhället och genom gott omdöme kunna ge allmänheten förtroende för domstolarna.

Personlig mognad

Notarien ska ha grundtrygghet, vara ansvarstagande och ha social säkerhet. Notarien ska ha intresse och förmåga att sätta sig in i andras situation och upplevelser.

Uppträdande inför parter, ombud och andra som kommer inför domstolen

Notarien ska ha förmåga att på ett bra sätt möta parter, ombud och andra som kommer inför domstolen. I den förmågan ligger också kommunikativ förmåga, lyhördhet och tydlighet.

Samarbetsförmåga

Notarien ska kunna samarbeta med alla personalkategorier. Notarien ska ha insikt om att samarbetsförmåga har stor betydelse för arbetsklimatet på domstolen och för verksamheten i dess helhet.

Arbetsförmåga

Effektivitet, dvs. snabbhet, uthållighet och stresstolerans

Notarien ska, med bibehållen hög kvalitet, kunna utföra sitt arbete och slutföra uppgifterna inom rimlig tid samt vid hög arbetsbelastning kunna prioritera arbetsuppgifterna på ett riktigt sätt.

Förmåga att hantera vidlyftigt material

Notarien ska kunna strukturera vidlyftigt material.

Noggrannhet

Notarien ska hantera mål och ärenden med största möjliga noggrannhet och även i övrigt vara noggrann.

Självständighet

Förmåga att bilda sig en egen uppfattning

Notarien ska på grundval av materialet i mål och ärenden kunna bilda sig en egen uppfattning.

Kritiskt tänkande

Notarien ska ha förmåga att identifiera och analysera rättsliga problem samt dra riktiga slutsatser utifrån de fakta som finns.

Förmåga att ta egna initiativ

Notarien ska kunna ta egna initiativ inom ramen för anställningen.

Eget beslutsfattande

Notarien ska kunna fatta beslut inom ramen för sina befogenheter och inom rimlig tid.

Integritet

Notarien ska kunna arbeta självständigt, ha självförtroende och tåla de påfrestningar som notarietjänstgöring kan innebära.

Övrigt

Administrativt intresse och förmåga

Om en notarie visar intresse för och åtar sig administrativa uppgifter, ska det bedömas hur uppgifterna skötts.

Förmåga och intresse att använda sig av teknik och IT

Notarien ska vara intresserad av och ha förmåga att ta till sig och hantera domstolens verksamhetsstöd, tekniska hjälpmedel i rättssalarna, e-post o.d. Notarien ska ha förmåga att hitta information, såväl rättslig som annan, via datorn.

Andra egenskaper eller erfarenheter som är relevanta

Om notarien visat att han eller hon har egenskaper eller erfarenheter som är nyttiga i domstolsverksamheten och haft användning av dem, ska detta på ett preciserat sätt anges.

7.7 Synpunkter från domstolarna

Vi har i en enkätundersökning frågat alla tingsrätter och förvaltningsrätter vilka tre kompetenser som enligt dem är viktigast hos den som ska anställas som notarie. I enkäten fanns möjlighet att välja mellan sju olika kompetenser, som vi utifrån det som tidigare redovisats i detta kapitel bedömde var de mest relevanta, och det övriga alternativet ”annat”, med utrymme för fritextsvar.

De kompetenser som flest domstolar valde var *arbets- och stresshanteringsförmåga* (ca 23 procent), *analysförmåga* (ca 20 procent) samt *omdöme och personlig mognad* (ca 20 procent). Ett antal domstolar, dock inte lika många, angav *förmåga att uttrycka sig i tal och skrift* och *juridiska kunskaper* (ca 15 procent i respektive fall). Färre domstolar valde *samarbetsförmåga, självständighet och integritet* eller *annat*.

Det bör nämnas att många domstolar särskilt framhöll att alla kompetenserna är viktiga och behövs. Enligt vår uppfattning ger det nu redovisade resultatet ändå en fingervisning om vilka kompetenser domstolarna särskilt efterfrågar hos den som ska anställas som notarie.

7.8 En kravprofil för notarier

När en kravprofil för notarier tas fram är det helt grundläggande att fastställa vilka kunskaper och egenskaper som krävs för att en sökande – med stöd av den utbildning, handledning m.m. som ingår i anställningen – på ett fullgott sätt ska kunna utföra de arbetsuppgifter som notariatjänstgöringen omfattar. Även om arbetsuppgifterna skiljer sig åt för notarier och fiskaler, kan kravprofilen för fiskaler utgöra en utgångspunkt. Detta gäller särskilt mot bakgrund av önskemålet om att anställningsförfarandet för notarier ska bidra till att fler anställs som är intresserade av och bedöms lämpliga för fortsatt tjänstgöring i Sveriges Domstolar. Det är önskvärt med så enhetliga kriterier som möjligt vid rekrytering till olika steg av domarutbildningen, bl.a. därför att många av de efterfrågade kompetenserna är bestående över tid.

Det säger sig dock självt att det inte bör uppställas lika höga krav för en notarie som för en fiskal. Eftersom notariatjänstgöringen är en mindre kvalificerad anställning än den som fiskal, är det vidare önskvärt om kravprofilen kan inskränkas till något färre antal kompetenser. En mycket omfattande kravprofil riskerar att leda till att för få sökande uppfyller kraven och att de som gör det är alltför

lika varandra. Det sistnämnda skulle motverka strävan efter mångfald bland dem som antas.

I valet mellan olika tänkbara kompetenser har det också betydelse om de går att tillägna sig under tjänstgöringen eller måste finnas vid tillträdet. Dessutom behöver det beaktas hur kompetenserna förhåller sig sinsemellan så att de i så liten utsträckning som möjligt överlappar varandra.

Utifrån det som nu anförts bedömer vi att en kravprofil för notarier bör ha följande lydelse.

För arbete som notarie krävs bl.a.

- **Juridiska kunskaper**

Notarien ska ha goda kunskaper om det rättsliga regelsystemet och kunna tillämpa det enligt gängse metoder.

- **Analysförmåga**

Notarien ska ha förmåga att identifiera, analysera och lösa rättsliga problem.

- **Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift**

Notarien ska kunna uttrycka sig klart och begripligt både skriftligen och muntligen.

- **Omdöme**

Notarien ska ha personlig mognad, vara ansvarstagande och ha sunt förnuft.

- **Noggrannhet**

Notarien ska hantera mål och ärenden med stor noggrannhet och även i övrigt vara noggrann.

- **Arbets- och stresshanteringsförmåga**

Notarien ska, med bibehållen hög kvalitet, kunna utföra sitt arbete och slutföra uppgifterna inom rimlig tid och vid hög arbetsbelastning kunna prioritera arbetsuppgifterna på ett riktigt sätt.

- **Samarbetsförmåga**

Notarien ska kunna samarbeta med alla personalkategorier.

8 Urvalskriterier

Vårt förslag: Examensbetyg och arbetslivserfarenhet ska också i fortsättningen användas som urvalskriterier. Däremot ska inte längre andra akademiska studier beaktas i urvalet. I stället ska personlighets- och kapacitetstester införas.

I detta avsnitt behandlas ett flertal olika urvalskriterier som skulle kunna användas i rekryteringsförfarandet. Som utgångspunkt bör sådana kriterier användas som kan säkerställa att de som antas är de sökande som bäst stämmer överens med kravprofilen. Därutöver ska vid valet av kriterier det som tidigare redovisats om de särskilda förutsättningarna som gäller vid notarierekrytering beaktas.

Ytterligare en omständighet som bör nämnas i detta sammanhang är att förutsättningarna för att rekrytera notarier är gynnsamma. Notarieanställningar är attraktiva och det är många sökande i varje antagningsomgång. Domstolsverket får årligen in cirka 2 000 ansökningar, låt vara att en andel av dessa är från personer som söker på nytt efter att inte ha fått en plats i tidigare tillsättningsomgångar. I

princip alla som söker uppfyller de formella kraven för notariemeritering. Allt talar också för att i vart fall flertalet av de som söker, främst genom sin juristexamen men även genom övriga meriter, har förutsättningar för att kunna genomföra notarietjänstgöring med gott resultat. Det nu redovisade betyder inte att valet av urvalskriterier är oviktigt. Däremot kan det – på samma sätt som det förhållandet att det är fråga om rekrytering till en tidsbegränsad utbildningsanställning – få betydelse vid bedömningen av hur stora resurser som är rimliga att satsa på rekryteringsförfarandet.

I dag används tre urvalskriterier: examensbetyg, andra akademiska studier och arbetslivserfarenhet. Eftersom urvalskriterierna ska användas vid omfattande rekryteringar och förhoppningsvis under lång tid, är ett enklare system med färre kriterier att föredra framför ett mer komplext system med fler kriterier. I samma riktning talar effektivitets- och kostnadsskäl. Ett enklare system bör vidare leda till högre grad av förutsägbarhet och transparens. Samtidigt bör kriterierna i så stor utsträckning som möjligt, var för sig eller tillsammans, ge en bild av alla de kompetenser som ingår i kravprofilen. Kriterierna bör emellertid i så liten grad som möjligt överlappa varandra, dvs. mäta samma kompetenser. I stället är det önskvärt att de kompletterar varandra och tar sikte på olika egenskaper och färdigheter.

En annan viktig aspekt är att inte använda urvalskriterier som exkluderar sökande som är lämpliga för notarietjänstgöring eller försvårar för eller helt avskräcker lämpliga personer från att söka. Om t.ex. tidigare arbetslivserfarenhet skulle tillmätas mycket stor tyngd i urvalet, skulle det sannolikt leda till att chansen att få en notarieplats utan sådan erfarenhet i praktiken blev minimal. Det kan tänkas leda till att studenter som saknar arbetslivserfarenhet bedömer att det inte är lönt att söka notarietjänstgöring, vilket skulle minska rekryteringsunderlaget på ett oönskat sätt. Tidigare arbetslivserfarenhet är inte heller en förutsättning för en väl genomförd notarietjänstgöring. Urvalskriterierna bör därför inte användas så att sådan erfarenhet indirekt blir en nödvändighet för att kunna få en notarieplats. Målsättningen bör i stället vara att använda urvalskriterier som fångar upp de mest lämpade – som uppfyller de formella kraven – i en så bred grupp sökande som möjligt.

När ett eller flera urvalskriterier har valts, kan mer detaljerade överväganden göras av hur notarieantagningen ska se ut (avsnitt 9).

8.1 Examensbetyg

Examensbetyget är sedan lång tid tillbaka den tyngst vägande meriten vid antagningen. I dag utgör betyget 310 av 346 möjliga meritpoäng.

Domstolarna har i den enkätundersökning som vi genomfört uppgett att de generellt sett är nöjda med kvaliteten på de notaries som rekryteras i dag. 77 procent har uppgett att kvaliteten är mycket god eller utmärkt medan endast 4 procent angav att den var mindre god. Detta ger en bild av att det nuvarande antagningssystemet, där examensbetygen väger klart tyngst, fungerar relativt väl. Det var endast en domstol, av 47 svarande, som ansåg att examensbetygen inte längre skulle användas som urvalskriterium. Det talar starkt för att även i fortsättningen beakta examensbetyget vid antagningen.

I samma riktning talar i någon mån att en majoritet av notarierna som besvarat vår enkät, cirka 57 procent, föredrar det nuvarande antagningssystemet framför

en mer traditionell antagningsprocess där intervju ingår. När denna procentsats värderas bör det dock beaktas att det ligger i sakens natur att de som har antagits i ett visst system, ofta är positiva till det systemet.

Vi har undersökt om det finns något samband mellan nivån på meritpoängen vid antagningen och det betyg notarien får efter fullgjord tjänstgöring. Syftet med undersökningen var att se om de notaries som hade rekryterats med högre meritpoäng fick bättre notariebetyg. Det skulle i så fall tala för att de nuvarande antagningskriterierna, främst examensbetygen pga. tyngden i urvalet, är relevanta för att förutsäga sökandens förmåga att fullgöra notarietjänstgöringen med gott resultat.

Vi har undersökt fyra antagningsomgångar, två under 2006 och två under 2016. 2006 valdes för att de notaries som antogs det året fick sifferbetyg, vilka är lättare att jämföra. Slutbetygen, för de tio antagna med högst respektive lägst meritpoäng i varje omgång, dvs. totalt 80 betyg, begärdes in och jämfördes.¹⁹

Beträffande de två antagningsomgångarna 2006 utvisade jämförelsen att de med högst meritpoäng hade snittbetyget 4,68 (av 5 möjliga) medan de med lägst meritpoäng hade snittbetyget 4,28. I gruppen med högst meritpoäng varierade snittbetyget hos de enskilda notarierna mellan 4,00 och 5,00. I gruppen med lägst meritpoäng varierade snittbetyget hos de enskilda notarierna mellan 3,50 och 5,00. Det kan alltså konstateras att gruppen med högre meritpoäng hade både bättre och jämnare notariebetyg än gruppen med låga meritpoäng.

Jämförelsen som omfattar de två antagningsomgångarna 2016, där notarierna fick sifferlösa betyg, var svårare att göra. Vi valde att undersöka omfattningen av ordet synnerligen, som är det ord som närmast får anses motsvara en femma i den gamla betygsskalan. För att undvika gränsdragningsvårigheter valde vi att inte beakta några synonymer. Jämförelsen utvisade att i gruppen med högst meritpoäng hade notarierna 2,59 synnerligen i snitt (76 procent av dem hade något synnerligen i sina betyg). I gruppen med lägst meritpoäng hade notarierna 1,22 synnerligen i snitt (50 procent av dem hade något synnerligen i sina betyg). I gruppen med höga meritpoäng hade alltså fler notaries något synnerligen och som helhet hade gruppen klart fler synnerligen än gruppen med låga meritpoäng.

Undersökningen har i och för sig varit av begränsad omfattning. Det går inte heller att utesluta att andra faktorer än meritpoäng, såsom skillnader i betygsättning mellan olika domstolar, påverkat utfallet i någon utsträckning. Resultatet talar ändå för att det finns ett samband mellan högre meritpoäng, där examensbetygen är den klart tyngst vägande faktorn, och bättre notariebetyg, dvs. bättre arbetsprestation som notarie. Detta är ett skäl för att behålla betyget som ett urvalskriterium.

Eftersom juristexamen är ett formellt krav för notariemeritering, är det näraliggande att ta hänsyn till hur väl sökanden genomfört de studier som legat till grund för examen. Examensbetyg är också, till skillnad från t.ex. arbetslivserfarenhet, något som alla sökande som är aktuella för anställning har gemensamt. Därigenom finns – som utgångspunkt – möjlighet till en objektiv jämförelse mellan alla sökande.

¹⁹ Några personer föll bort ur jämförelsen, t.ex. för att de avslutade sin tjänstgöring i förtid och därmed inte fick ett fullständigt betyg.

Examensbetyget är vidare ett förutsägbart urvalsinstrument, eftersom sökanden på förhand vet vilket meritvärde hans eller hennes betyg kommer att tillmätas. Även detta talar för att använda betyget vid notarieantagningen.

I avsnitt 6.2.2. gjorde vi bedömningen att ett antagningssystem för notaries närmast förutsätter ett meritpoängssystem. Eftersom de samlade examensbetygen relativt enkelt kan översättas till siffror, lämpar sig detta urvalskriterium väl för att ingå i ett sådant system.

I kravprofilen anges att en notarie ska ha goda kunskaper om det rättsliga regelsystemet och kunna tillämpa det enligt gängse metoder. Goda betyg i juristexamen visar generellt sett att sökanden har den efterfrågade kompetensen. Det talar för att också i fortsättningen använda examensbetyg som ett urvalskriterium vid notarieantagningen.

Ibland riktas kritik mot att i rekryteringssammanhang fästa stor betydelse vid sökandens utbildning. Kritikerna framhåller att det kan ha gått lång tid sedan studierna avslutades och att mycket kunskap därför kan ha gått förlorad. En annan grund för kritiken är att kopplingen mellan studierna och de arbetsuppgifter sökanden ska utföra ibland är svag.

Denna kritik är dock inte särskilt träffande när det gäller juristprogrammet och notarierekryteringen. Många söker notariemeritering inom några år från det att de har avslutat sina juriststudier. Kopplingen mellan juriststudierna och de arbetsuppgifter notarierna utför är dessutom tydlig. Notariemeriteringen kan i egenskap av utbildningsanställning t.o.m. ses som en fortsättning på och fördjupning av juristprogrammet.

Det finns dock ett antal andra, mer specifika, invändningar mot att examensbetyg används vid rekryteringen av notaries. En är att betygen inte är ett rättvist urvalskriterium. Invändningen grundar sig på att betygsättningen skiljer sig åt mellan universiteten, vilket således missgynnar studenter från vissa universitet. Urvalsmetoden uppges också leda till att studenterna i alltför hög grad gör sitt val av valfria kurser utifrån vilka det är lättast att få höga betyg på. Vidare anføres att juristutbildningen vid de olika universiteterna skiljer sig så mycket åt att betygen inte blir jämförbara.

Av en sammanställning av betygsstatistik som gjorts vid Umeå universitet för åren 2010 – 2017 framgår att betygsnittet mellan de sju universiteterna skiljer sig åt. För 2017 varierade det samlade betygssnittet på alla kurser som ingår i examen mellan 2,06 (Örebro) och 2,33 (Lund) med ett betygssnitt för alla orter på 2,21.²⁰ Spridningen beträffande betygssnitt ser liknande ut även för tidigare år. Det finns således skillnader mellan universitetens betygsättning och det vore naturligtvis önskvärt att de var mindre. Skillnaderna är emellertid enligt vår bedömning inte så stora att det diskvalificerar betyg som urvalskriterium. Det kan här nämnas att betygssnittet skiljer sig mer åt för vissa kursmoment, främst examensarbetet. Eftersom antagningen även fortsättningsvis rimligen ska ske utifrån betyget på alla kurser som ingår i examen – eventuellt med borträknande av ett mindre antal kurspoäng – är dock inte betygsskillnader för ett visst kursmo-

²⁰ Sifferberäkningen är gjord utifrån att betygsstegen AB, Ba respektive B ger 3, 2 respektive 1 poäng.

ment av avgörande betydelse. Dessutom skulle det – om olikheterna i betygssättning av examensarbetet trots detta inte bedöms godtagbara – vara möjligt att räkna bort kurspoängen från just den delen av utbildningen.

Att det finns studenter som väljer valfria kurser utifrån betygssnitt och inte intresse är naturligtvis inte bra. Enligt vår uppfattning har det dock inte någon större tyngd vid övervägande om antagningsförfarandet. Detta är dessutom ett problem som varje universitet borde kunna åtgärda internt genom att se till att betygssnittet på de valbara kurserna närmar sig varandra.

När det gäller invändningen att juristutbildningarna vid de olika utbildningsorterna delvis skiljer sig åt kan det konstateras att högskoleförordningens (1993:100) reglering av vilka krav som ska vara uppfyllda för en juristexamen är tämligen allmänt utformade. Detta ger utrymme för universiteten att konkurrera med varandra om studenterna genom olika inriktningar på utbildningen. Det har lett till skillnader mellan juristprogrammen när det gäller omfattningen, ordningsföljden och därmed svårighetsgraden av olika ämnen samt vilka ämnen som studeras inom ramen för samma kurs och därmed vilka aspekter av de olika ämnena som behandlas. Vi har dock svårt att se att detta skulle innebära att betygen från universiteten skulle vara olika mycket värda vid antagningen av notaries och därmed inte jämförbara. Att ett visst ämne på ett universitet avhandlas tidigt under utbildningen kan i och för sig innebära att det inte behandlas lika djupt som på ett annat universitet där ämnet läses senare, när studenterna har bredare och djupare förkunskaper. Placeringen av ämnen och därmed kurskraven kommer dock rimligen att jäsna ut sig över hela juristutbildningen.

Det formella kravet är att sökanden ska ha en juristexamen och ramen för en sådan examen regleras i högskoleförordningen. Så länge universiteten vid utformningen av juristutbildningen håller sig inom denna ram, måste vår utgångspunkt rimligen vara att utbildningarna är likvärdiga. För denna slutsats talar också att 90 procent av domstolarna i vår enkätundersökning uppgav att de inte upplever någon skillnad i kunskapsnivå beroende på vid vilket universitet notarien tagit sin examen. Vi ser därmed inte att värdet av examensbetyget som urvalskriterium på något avgörande sätt blir mindre av det skälet att juristutbildningarna och de enskilda kurserna skiljer sig mer åt sinsemellan.

En annan invändning är att det nuvarande systemet leder till betygshets på juristlinjen.²¹ Invändningen är inte ny.²² Under de senaste 20 åren har justeringar gjorts av notarieantagningen i syfte att minska betygshetsen. Till dem hör större borträkning av betyg från vissa kurspoäng, ökning av ”sidomeritpoäng” och försöksverksamhet med intervjuer.²³ Åtgärderna har uppenbarligen inte haft önskad effekt och det är inte alls önskvärt att en del av de studenter som vill få notariemeritering upplever examensbetygen som ett stressmoment. Samtidigt är det, bl.a. av tidigare anförda skäl, enligt vår uppfattning inte rimligt att vid antagningen bortse från resultatet av fyra och ett halvt års juriststudier. Vidare bör det beaktas att grundorsaken till betygshetsen är att det finns en obalans mellan ut-

²¹ Se bl.a. rapporten *Betyg i högre utbildning* som togs fram på uppdrag av Sveriges universitets- och högskoleförbund, 2016-02-23, Hans Adolfsson m.fl. s. 29 ff.

²² Se bl.a. artikeln *Skall någon göra något åt betygshetsen bland juriststudenterna?* Claes Martinson, SvJT 1994 s. 313 ff.

²³ Se DV-rapport 2001:4 *Meritvärdering vid anställning av notaries* s. 22 ff.

budet av och efterfrågan på notarieplatser. Alla sökande kan inte få en notarieplats. Detta faktum går inte att påverka genom utformningen av antagningsprocessen. Trots det anförda är det dock rimligt att betygen, bl.a. för att minska betyghetsen, bör få mindre betydelse vid antagningen än de har i dag.

En särskild risk i sammanhanget är om universiteten skulle gå ifrån dagens betygsskala och övergå till enbart godkänt/icke godkänt, dvs. i praktiken avskaffa differentieringen. Det skulle förändra förutsättningarna för notarierekryteringen. Frågan om förändrad betygsättning har diskuterats mellan universiteten i sammanhang där juriststudenternas psykosociala situation har avhandlats. Från universitetshåll har vi fått påpekanget att frågan kan komma upp igen, om examensbetygen ska vara lika styrande vid antagningen även i fortsättningen.

Vårt förslag innebär dock att notariebetygen får lägre vikt i urvalet än i dag (avsnitt 9.3.5 och 9.7). Vår förhoppning är att detta, i förening med bl.a. vårt förslag angående andra akademiska studier (avsnitt 8.2), kan ha en positiv inverkan på studiemiljön. De förändringar av notarieantagningen vi föreslår är sammantagna de största som övervägts under flera årtionden. Det kan förstås ändå inte uteslutas att universiteten i framtiden väljer att avskaffa betygsättningen på juristutbildningen. Enligt vad vi erfarit står dock inte något universitet i begrepp att göra det. Det kan också konstateras att tidigare diskussioner mellan universiteten inte lett till något avskaffande. Rimligen är det så att ett avskaffande i det närmaste förutsätter att alla universitet gör lika. Mot denna bakgrund anser vi att det förhållandet att det förekommit diskussioner om att avskaffa betygen, inte utgör skäl för oss att nu sluta använda examensbetygen som urvalskriterium.

Några av invändningarna mot att använda betyg som urvalskriterium har som framgått fog för sig. Alla urvalskriterier är dock förenade med nackdelar eller osäkerhetsmoment. Vid en samlad bedömning väger enligt vår uppfattning fördelarna över. Examensbetyg bör därför också fortsättningsvis användas som urvalskriterium. I avsnitt 9.3 redovisar vi våra överväganden om hur examensbetyget bör användas i notarieantagningen.

8.2 Andra akademiska studier

I det nuvarande antagningssystemet kan en sökande få poäng för andra akademiska studier. För studier i form av rent juridiska ämnen och andra ämnen som anses vara av värde för tjänstgöring i domstol, kan sökanden få maximalt 36 meritpoäng (av den totala maxpoängen 346). Övriga studier på minst högskolenivå kan ge maximalt 24 meritpoäng.

Det finns främst två skäl till att denna sidomerit har använts som urvalskriterium. Det första är tanken att studier utöver juristexamen ger en bredare kunskap och allmänbildning. Det andra är ett önskemål om att minska vikten av betygen från de kurser som ingår i juristexamen för att på så sätt minska betyghetsen under juristutbildningen.

Det är i och för sig positivt om sökandena har bred kunskap och god allmänbildning. En rimlig utgångspunkt är dock att redan en juristexamen ger en tillräckligt bred och djup akademisk bas för att på ett fullgott sätt genomföra notarietjänstgöringen. Det bör här nämnas att antal studieår hos en sökande säger mycket lite om hans eller hennes förmåga att lyckas med ett visst arbete (avsnitt 6.1.3). Detta torde gälla alldeles särskilt om kopplingen mellan det ämne som studerats och de aktuella arbetsuppgifterna är svag. I de senaste ansökningsomgångarna har några

av de som sökt fått meritpoäng för kurser såsom dans/koreografi, astronomi, fantasilitteratur och esoterism. Inom det sistnämnda ämnet behandlas hemliga läror och fördolda kunskaper knutna till hemliga sällskap. Det är svårt att hävda att dessa studier i sig har något verkligt värde för tjänstgöring i domstol. Därmed är det befogat att ifrågasätta om andra akademiska studier, i vart fall i dess nuvarande utformning, bör vara ett urvalskriterium framöver.

Det är viktigt att ha i åtanke att valet av kriterier kommer att vara handlingsdirigerande. Om sökandena kan få meritpoäng för studier utöver juristexamen, kommer många att förlänga sin studietid med ökade kostnader som följd eller läsa dubbelt med risk för ökad stress som följd. För att uppnå de i dag maximala 36 meritpoängen, krävs 120 kurspoäng i klass 1. Det motsvarar heltidsstudier under tre år. Ett upprätthållande av denna ordning, särskilt om också arbetslivserfarenhet används som urvalskriterium, förlänger på ett oönskat sätt tiden mellan juristexamen och påbörjad notarietjänstgöring. Dessutom riskerar vi att tappa sökande som vill få anställning i nära anslutning till att de avslutat sina juriststudier.

Från universitetshåll har det framförts att om andra akademiska studier tas bort som urvalskriterium, detta sannolikt kommer leda till att studenterna läser färre juridiska kurser. Utifrån vårt tidigare redovisade synsätt - att en juristexamen ger en tillräckligt bred och djup akademisk bas - är dock detta inte något som är odelat negativt eller på något avgörande sätt påverkar om urvalskriteriet bör behållas.

Det är eftersträvansvärt att motverka betygshetsen bland juriststudenterna och att minska vikten av examensbetyget vid antagningen bör kunna bidra till detta. Syftet uppnås emellertid oavsett vilket eller vilka urvalskriterier som används vid sidan av examensbetyg. Effekten är alltså inte unik för andra akademiska studier och talar således inte för att behålla just detta urvalsinstrument. Det är vidare svårt att se att kriteriet behövs för att säkerställa några kompetenser i kravprofilen.

Det nuvarande systemet, där andra akademiska studier delas in i två grupper, motiveras av tanken att de kurser som till sin inriktning och omfattning är av värde för tjänstgöring i domstol bör ges ett högre meritvärde än övriga akademiska studier. Detta är enligt vår bedömning en i och för sig rimlig utgångspunkt. Gruppindelningen har emellertid lett till gränsdragningsproblem, eftersom det totala utbudet av kurser på svenska och internationella lärosäten är oerhört stort och kursutbudet dessutom ständigt förändras. Något som påvisar svårigheten i detta avseende är att Notarienämnden i några fall har gjort en annan bedömning än Notariekansliet av om en viss kurs haft värde för tjänstgöring i domstol och därmed beträffande i vilken grupp kursen ingår (Notarienämndens beslut den 18 september 2015 med dnr 1265-2015 angående praktisk filosofi och den 14 december 2015 med dnr 1633-2015 angående socialantropologi).

Att osäkerhet råder om hur vissa studier ska bedömas är olyckligt på flera sätt. Det är inte bra från förutsägbarhetssynpunkt och riskerar att leda till att liknande fall utan sakliga skäl bedöms olika. Om urvalskriteriet behålls, behöver därför systemet i denna del förändras och/eller förtydligas. Det är dock av tidigare anförda skäl inte möjligt att upprätta någon fullständig lista med kurser som kan anses vara av betydelse för tjänstgöring i domstol eller på annat sätt en gång för alla klarlägga vilka karakteristika en sådan kurs ska ha. Att i stället slopa gruppindelningen skulle leda till att alla kurser oavsett värde för notarietjänstgöringen

vägdes lika, vilket vore mindre lämpligt. Det nu anförda talar för att inte längre ha andra akademiska studier som ett urvalskriterium.

I samma riktning talar att en relativt stor andel av domstolarna, cirka 38 procent, i vår enkätundersökning angav att extra studier inte längre bör användas som urvalskriterium.

Vi anser mot denna bakgrund att det inte finns tillräckliga skäl för att fortsättningsvis använda andra akademiska studier som ett urvalskriterium vid notarieantagningen.

8.3 Arbetslivserfarenhet

I dag är också arbetslivserfarenhet ett urvalskriterium. Sökanden kan alltså genom sådan erfarenhet få meritpoäng. För det krävs erfarenhet av kvalificerat, praktiskt arbete i en avlönad anställning, normalt under juriststudierna eller efter examen.²⁴ Arbetslivserfarenheten delas, precis som andra akademiska studier, in i två grupper. Den första omfattar arbete med klar juridisk inriktning, t.ex. som jurist på advokatbyrå eller juridisk avdelning på en statlig myndighet. Den andra gruppen omfattar arbete med inslag av normtillämpning, t.ex. arbete som polis eller socialsekreterare. Poängpåslaget följer en stigande skala efter hur lång tid sökanden har arbetat. Det krävs tre års arbete med uppgifter hänförliga till grupp ett för att få de maximala 36 meritpoängen (av den totala maxpoängen 346). Arbete som inte är hänförligt till någon av grupperna ger inte några meritpoäng.

Erfarenhet som t.ex. biträdande jurist på advokatbyrå eller jurist på en statlig myndighet är värdefull vid fullgörandet av en notarietjänstgöring, bl.a. för att det bör ge sökanden bredare och djupare juridiska kunskaper. Det talar för att även fortsättningsvis använda arbetslivserfarenhet – bestående i kvalificerat, praktiskt arbete – som ett urvalskriterium. I samma riktning talar att *skicklighet*, som innefattar kunskaper som förvärvats genom offentlig eller privat anställning, och *förtjänst*, dvs. den vana som har förvärvats genom föregående tjänstgöring, är de i regeringsformen särskilt utpekade sakliga grunder som ska beaktas vid tillsättning av statlig anställning.

Cirka 17 procent av domstolarna har i vår enkätundersökning angett att de anser att arbetslivserfarenhet inte längre bör användas som urvalskriterium. Övriga, alltså 83 procent, bedömde att arbetslivserfarenhet är ett relevant kriterium som bör behållas. Utfallet talar för att också fortsättningsvis använda arbetslivserfarenhet som ett urvalskriterium.

Det finns dock en gräns för när ytterligare arbetslivserfarenhet inte tillför något från meritvärdesynpunkt, dvs. troligen inte höjer kvaliteten på notariens arbetsinsats i någon högre grad. Om ett flertal års arbetslivserfarenhet skulle kunna ge ett stort försteg vid antagningen, kan det dessutom leda till det oönskade resultatet att tiden mellan juristexamen och notariemeriteringen blir alltför lång. Avsikten att notarietjänstgöringen ska vara en utbildningstjänstgöring och ett förlängt steg av juridikstudierna skulle i så fall inte infrias. Om arbetslivserfarenhet också i

²⁴ I vissa fall kan arbete som utförts före juriststudierna påbörjades ge meritpoäng. Det är då fråga om arbete med inslag av normtillämpning, t.ex. som polis. Det är dock ovanligt att en sökande har mer omfattande arbetslivserfarenhet som kan ge meritpoäng och som har utförts innan studierna.

fortsättningen ska vara ett urvalskriterium, bör därför längden på den arbetsperiod som kan beaktas vara begränsad.

I dag delas arbetslivserfarenhet, precis som andra akademiska studier, in i två grupper med olika höga meritpoäng. Gruppindelningen hade kunnat leda till gränsdragningsvårigheter. I praktiken har dock gruppindelningen av arbetslivserfarenhet visat sig vara lättare att göra än för andra akademiska studier. Även om det skulle visa sig önskvärt att behålla den nuvarande gruppindelningen, utgör därmed inte den skäl mot att också i fortsättningen använda arbetslivserfarenhet som ett urvalskriterium.

Sammantaget finns det enligt vår uppfattning bärande skäl för att behålla arbetslivserfarenhet som ett urvalskriterium. Det återstår dock ett antal frågor som behandlas i avsnitt 9.4. Till dem hör vilken typ av arbetslivserfarenhet och hur lång sådan erfarenhet som ska vara meriterande samt hur tungt den bör väga i urvalet. Överväganden behöver också göras av om arbete före, under och/eller efter studierna ska beaktas. Samma sak gäller för om det bör kontrolleras hur väl arbetet har utförts.

8.4 Intervjuer

En intervju är ett i princip obligatoriskt inslag i de flesta anställningsförfaranden. Genom intervjun får arbetsgivaren möjlighet att bedöma sökandens personlighet, omdöme, mognad och sociala förmåga. Intervjun är därför ett bra komplement till skriftliga meriter såsom examensbetyg, som inte ger något besked om sådana egenskaper. Den sökande kan å sin sida genom intervjun få en bättre uppfattning om vad arbetet innebär och ett första intryck av arbetsplatsen.

När det gäller notarieantagningen mer specifikt skulle ett intervjuförfarande kunna bidra till att fånga upp dem som är särskilt lämpade för arbete i domstol och som har ett intresse av att fortsätta på domarbanan eller med annat arbete i domstol. Eftersom ett av målen med vår översyn är att långsiktigt bidra till den framtida domarförsörjningen och till rekryteringen av föredragande och beredningsjurister, är denna aspekt viktig. En användning av intervju kan också tänkas bidra till att minska betygshetsen på juristutbildningen, låt vara att universiteten inte såg någon större effekt under den tidigare berörda försöksverksamheten (avsnitt 5.3).

Intervju är emellertid ofta en subjektiv urvalsmetod. Studier har visat att prognosvärdet kan variera från att vara mer eller mindre slumpmässigt till att vara en av de allra bästa, beroende på vilken typ av intervju som används och den individuella intervjuarens förmåga.²⁵ För att uppnå ett gott resultat bör en kompetensbaserad intervju användas. Den kan liknas vid ett strukturerat samtal där den som intervjuar strävar efter att söka information om den sökandes relevanta kompetenser. Syftet är att på mycket begränsad tid få ett så bra underlag som möjligt för att kunna förutsäga den sökandes framtida arbetsprestation genom att i huvudsak undersöka tidigare uppvisade beteenden. Utgångspunkten för samtalet är en intervjuguide med frågor som anknyter till de kompetenser som framgår av aktuell kravprofil. Användningen av intervjuguide leder till att alla de som intervjuas får i huvudsak samma frågor. Detta gör det lättare att jämföra olika sökandes insatser under intervjun.

²⁵ Kompetensbaserad personalstrategi, 2010, Malin Lindelöw, s. 122 med hänvisningar.

Om intervjuer ska användas, kan dessa genomföras antingen av respektive domstol eller av Domstolsverket.²⁶ För att respektive domstol ska hålla intervjun talar att sökanden bör få träffa en representant för den tilltänkta arbetsgivaren som väl känner till förhållandena på arbetsplatsen. En sådan ordning gör det också möjligt att beakta den enskilda domstolens behov och förutsättningar i valet av notarie. Ett antagningsförfarande där varje enskild domstol håller intervjuer skulle dock förutsätta omfattande samordning domstolarna emellan. Risken är annars påtaglig att en sökande som är intresserad av notarietjänstgöring vid olika domstolar blir intervjuad och erbjuden plats vid flera av dem (se vidare avsnitt 6.2.1). Det är svårt att se att denna risk skulle kunna undanröjas helt oavsett om valet av vilka som ska kallas på intervju sker centralt eller lokalt. En person med goda meriter som sökt flera notarieanställningar kommer, i ett urvalssystem som bygger på sakliga grunder, nämligen ofta att bli uttagen till intervju vid mer än en domstol. Om det nuvarande sökmönstret består, skulle denna situation bli mycket vanlig. Det skulle kunna leda till att varje domstol måste hålla intervjuer med förhållandevis många sökande per anställning, för att säkerställa att det i slutskedet av processen finns någon kandidat kvar att anställa. En sådan utveckling skulle öka tids- och resursåtgången.

Det är förstås möjligt att i viss utsträckning överbrygga dessa problem, t.ex. genom att låta en domstol intervju en viss sökande å alla aktuella domstolars vägnar. Ett sådant förfarande skulle dock bli komplicerat när sökande som intervjuats vid olika domstolar av olika personer ska jämföras med varandra. Dessutom skulle det innebära ett avsteg från tanken att det är företrädare för den tilltänkta arbetsgivaren som ska hålla i intervjun.

Om i stället Domstolsverket skulle ansvara för genomförandet, kan en intervju med en viss sökande lättare användas för flera anställningar på olika domstolar. Det skulle också göra det lättare att återanvända intervjuer från tidigare tillsättningsomgångar. Om Domstolsverket genomförde intervjuerna skulle de också bli mer likformiga än om de genomfördes av 60 domstolar. Å andra sidan skulle sökandena och den tilltänkta arbetsgivaren inte heller i detta fall få träffa varandra.

Det finns alltså för- och nackdelar med båda alternativen. I vår enkätundersökning har 60 procent av domstolarna förordat att Domstolsverket genomför intervjuerna, om sådana ska förekomma. Flera domstolar tryckte i enkätundersökningens fritextsvar på att de inte har utrymme för att intervju sökande. 29 procent av domstolarna ansåg dock att respektive domstol borde hålla i intervjuerna (11 procent angav något annat alternativ).

Den totala kostnaden för att hålla intervjuer som en obligatorisk del av notarie-rekryteringen skulle, både i förhållande till kostnaden för den nuvarande rekryteringsprocessen och i absoluta tal, bli mycket hög (avsnitt 6.2.3). Rekryteringsprocessen skulle också ta betydligt längre tid. Erfarenheten från försöksverksamheten visar att tiden från ansökan till anställning riskerar att bli dubbelt så lång som i dag. Det är inte önskvärt. En längre process ökar risken för att fler sökande hinner få anställning hos annan arbetsgivare innan de kan få ett besked

²⁶ Det finns naturligtvis andra tänkbara alternativ, t.ex. att representanter både för domstolen och Domstolsverket deltar eller att domstolarna i en region genomför intervjuer gemensamt. Vi bedömer dock att sådana alternativ av praktiska och kostnadsmässiga skäl inte är lika näraliggande att använda.

från Sveriges Domstolar. Den risken är störst beträffande de mest kvalificerade sökandena. De nu redovisade aspekterna talar enligt vår uppfattning med styrka mot att använda intervjuer.

Det måste också beaktas att den försöksverksamhet med intervjuer i notarieantagningen, som pågick under ett antal år, inte föll väl ut. Intresset från domstolarna var lågt. Utöver tidigare nämnda nackdelar med ökade kostnader och ökad tidsutdräkt bidrog inte intervjuerna nämnvärt till beslutet om vilken sökande som skulle få notarieplats. Utvärderingen av försöksverksamheten visade att domstolarna ofta tyckte att alla de som hade intervjuats var lämpliga och därför valde den med högst examensbetyg och bäst övriga formella meriter. Erfarenheterna från försöksverksamheten talar därför mot intervjuer.

I vår enkätundersökning var det cirka 20 procent av domstolarna som ansåg att intervjuer borde användas. Stödet hos domstolarna för detta urvalskriterium är alltså relativt svagt.

Bland de notaries som besvarat vår enkät var det 43 procent som angav att de ville ha ett antagningsförfarande med intervju. En majoritet, 57 procent, föredrog dock som nämnts dagens notarieantagning som baseras på främst examensbetyg.

Det redovisade leder oss till slutsatsen att intervjuer inte bör användas.

8.5 Arbetsprov

Arbetsprov är ett sätt att under standardiserade former simulera realistiska arbetsuppgifter. Provet används främst för att utvärdera kompetenser som är svåra att undersöka på annat sätt i rekryteringsprocessen, däribland analytisk förmåga, prioriteringsförmåga och prestationsförmåga. Ett arbetsprov kan innebära att den sökande får lämna in en uppgift i förväg, t.ex. en skriven text som visar hans eller hennes kommunikativa förmåga. Provet kan också gå ut på att diskutera en eller flera komplicerade frågeställningar som förekommer ofta i anställningen. Ett annat vanligt arbetsprov är en s.k. inkorgsövning där sökanden får ett antal inkomna e-postmeddelanden eller andra arbetsuppgifter som ska prioriteras efter hur brådskande de behöver utföras och av vem. Det går också att inom ramen för ett arbetsprov genomföra it-prov, samarbetsövningar och korta föredragningar.

Arbetsprov är ett av de urvalskriterier som har högst validitet (avsnitt 6.1.3). Skälet till det är att om en sökande under ett arbetsprov visar att han eller hon kan utföra uppgifter som är snarlika de faktiska arbetsmomenten, är sannolikheten mycket hög att sökanden kan utföra också det verkliga arbetet väl.

Om arbetsprov skulle användas vid notarierekryteringen, skulle dock genomförandet kräva betydande ekonomiska och tidsmässiga resurser. Det beror bl.a. på att sökandena rimligen behöver inställa sig på platsen för provet med sammantaget betydande resekostnader som följd. Dessa kostnader skulle i och för sig kunna begränsas om arbetsprover anordnades på flera ställen i landet, t.ex. universitetsorterna, med jämna mellanrum. Eftersom en majoritet av dem som söker har gått vidare från studier till arbete, befinner sig dock inte alla på eller i närheten av universitetsorterna.

Ett anordnande av arbetsprover skulle vidare kräva betydande personella resurser från Sveriges Domstolar. Detta gäller även om arbetsprovet inte skulle behöva göras på en bestämd fysisk plats. Om provet t.ex. bestod av en föredragning som sökanden skulle spela in själv och bifoga till sin ansökan, ska någon eller några representanter för Sveriges Domstolar ta del av upp emot 2 000 inspelningar årligen. En förutsättning för att kunna utvärdera ett sådant arbetsprov är att föredragningen inte är alltför kort. Den sammanlagda tiden som ett sådant urvalskriterium tar i anspråk skulle därmed bli avsevärd. Det skulle vidare vara förenat med stora svårigheter att på ett förutsägbart och konsekvent sätt tilldela en sökande meritpoäng utifrån ett arbetsprov av det slag som nu beskrivits.

I våra enkätundersökningar har bara 16 procent av domstolarna och endast 7 procent av notarierna angett att de tycker att arbetsprover är något som bör övervägas. Stödet för att använda ett sådant alternativt är alltså svagt.

Även om den höga validiteten talar för arbetsprover har vi med hänsyn till det anförda stannat för att det inte är ett urvalskriterium som bör användas.

8.6 Rekryteringstester

Det finns i huvudsak två olika kategorier av rekryteringstester; de som mäter personlighet och de som mäter kapacitet eller generell begåvning.

En personlighetsanalys ger en bild av sökandens beteende i olika sammanhang. Det kan vara fråga om hur sökanden löser arbetsuppgifter, förhåller sig till regelverk, fattar beslut och hanterar relationer till andra. Personlighetsanalys är självskattning och redovisar sökandens egen uppfattning om tendenser i sitt förhållningssätt och i sina sannolika beteenden.

Tester som mäter kapacitet ger en bild av sökandens förmåga att hitta nya vägar att lösa en uppgift när tidigare kunskap och erfarenheter inte räcker till. Denna typ av tester är användbara för att undersöka i vilken utsträckning en person är bra på att självständigt hantera mer komplexa situationer och uppgifter. Ett kapacitetstest ger vidare en bild av om en sökande flexibelt kan använda sina kunskaper och färdigheter samt snabbt kan anpassa sig till och vara effektiv i nya situationer.

Kapacitetstester utförs normalt under tidspress. Det betyder att det finns ett stressmoment inbyggt i testet. Personen som gör testet måste i viss mån välja mellan att vara noggrann men arbeta lite långsammare eller att arbeta snabbt med sämre precision.

Rekryteringstester är mycket vanligt förekommande på arbetsmarknaden. De används i anställningsförfaranden i både privat och offentlig sektor. Många domstolar använder personlighets- och kapacitetstester i sin egen rekrytering av personal och är nöjda med det.²⁷ De har licens att använda personlighetstestet ”MAP” (Measuring and Assessing Individual Potential) och det icke-verbala begåvningsstestet ”Matrigma”. Bland dessa domstolar finns såväl tingsrätter och förvaltningsrätter som hovrätter och kammarrätter. Även Domstolsverket har en sådan licens som skulle kunna användas vid antagningen av notarier.

²⁷ SOU 2017:85 s. 245.

Att testerna ger ett mervärde i en antagningsprocess visar bl.a. det förhållandet att t.ex. Hovrätten för Västra Sverige efter en försöksperiod numera har permanentat användningen av MAP och Matrigma i sin fiskalsrekrytering. Enligt hovrätten jämför sökandena med andra arbetsgivare och ser testförfarandet som en självklarhet som ger ökad kvalitet i ansökningsförfarandet. Hovrätten har inte fått negativ respons från någon sökande och inte någon har tackat nej till att göra testerna. Ingenting talar för att utfallet skulle bli ett annat om tester skulle användas i notarierekryteringen.

De tester som det här är fråga om genomförs av sökanden via internet. Analysen av testresultaten kan genomföras av Sveriges Domstolars egen personal efter en kortare utbildning. Det är alltså fråga om ett enkelt, snabbt och kostnadseffektivt urvalskriterium.

Båda testverktygen är certifierade av Den Norske Veritas (DNV). Det betyder att de är kvalitetssäkrade av två oberoende testgranskare som har kommit fram till att testerna verkligen mäter det som de avser att mäta.

Testerna kan mäta i vilken utsträckning en sökande uppfyller flera av de kompetenser som efterfrågas i kravprofilen. Till dem hör viktiga kompetenser såsom analysförmåga, omdöme och arbetsförmåga. Det är kompetenser som inte garanteras genom gott studieresultat eller arbetslivserfarenhet i sig. Testerna kan därmed tillföra mycket till antagningsprocessen vid sidan av de urvalskriterier som vi tidigare har förordat (se också avsnitt 9.8).

I vår enkätundersökning angav 40 procent av domstolarna att det under de senaste två åren förekommit att någon notarie inte har kunnat slutföra sin tjänstgöring.²⁸ 75 procent uppgav att det under samma period förekommit notaries som gjort en mycket svag insats eller behövt extra mycket stöd. På frågan vari bristerna består har många domstolar angett otillräcklig social förmåga, arbetskaper eller stresstålighet. Detta är kompetenser som dagens urvalskriterier inte säger något om men som rekryteringstester mäter. En användning av sådana tester bör därför kunna bidra till att de som anställs i högre utsträckning än i dag har dessa egenskaper.

Både kapacitets- och personlighetstester har var för sig hög validitet (avsnitt 6.1.3). I kombination har testerna ännu högre validitet. Tillsammans ger de alltså en mycket bra förutsägelse av sökandens framtida arbetsprestation. En användning av sådana tester skulle vidare bidra till att modernisera antagningsprocessen, något som särskilt efterfrågas i projektets uppdragsbeskrivning.

Om tester används vid notarieantagningen och ges en viss tyngd, skulle det leda till att examensbetygen tillmäts mindre betydelse än i dag. Det bör kunna bidra till att begränsa betygshetsen på juristutbildningen.

När domstolarna i vår enkätundersökning fick frågan om dagens urvalskriterier behöver kompletteras med ytterligare något eller några kriterier var det vanligaste svaret just tester (28 procent). Det finns alltså en relativ stor acceptans hos domstolarna för att använda tester vid antagningen av notaries. Testresultatet bör

²⁸ Flera av dessa domstolar har dock angett skäl som inte är hänförliga till notariens prestation i något avseende, t.ex. att notarien har hoppat av tjänstgöringen för att påbörja annat arbete eller av personliga skäl behövt byta tjänstgöringsort. Det innebär att klart mindre än 40 procent av domstolarna haft notaries som pga. någon form av kompetensbrist eller liknande inte har kunnat fullgöra sin tjänstgöring.

också, till skillnad från flera andra tänkbara urvalskriterier, fungera väl i ett system med meritpoäng.

Det går att ha betänkligheter mot att använda tester. En farhåga kan vara att det finns en risk för att en sökande låter någon annan, som han eller hon bedömer har bättre förutsättningar att få ett bra resultat, göra testerna. Den risken kan dock undanröjas om sökandena får göra testerna på en plats, t.ex. en domstol, där identitetskontroll kan göras. Flera domstolar har förordat ett sådant alternativ för att säkerställa att det är rätt person som gör testerna.

En annan farhåga kan vara att resultatet från ett personlighetstest, där sökanden i en anställningssituation själv ska ange hur han eller hon är som person, inte är användbart. Oron bottenar i tanken att frågorna i testet inte kommer att besvaras sanningsenligt utan att sökanden kommer att förstå sig och svara på ett sätt som utvisar att han eller hon är lämplig för anställningen. Forskningen om i vilken utsträckning förställning påverkar resultatet av personlighetstester är i och för sig inte entydig.²⁹ Det kan dock konstateras att personlighetstester, trots denna problematik, tillhör de urvalskriterier som har en god förutsägelse av sökandens framtida arbetsprestation. Det beror bl.a. på att testen har utformats med vetskap om förställningsproblematiken. Risken för förställning är inte heller något som är unikt just för personlighetstester. Även vid t.ex. en intervju kan en sökande lockas att inte svara sanningsenligt på frågorna utan i stället försöka framställa sig i bättre dager genom att svara det som han eller hon tror att arbetsgivaren vill höra. Risken för förställning utgör därför enligt vår uppfattning inte ett bärande skäl mot att använda tester i antagningsförfarandet.

I media har under de senaste åren kritik riktats mot hur myndigheter använder personlighetstester och mot vilka tester som används.³⁰ Kritiken har flera grunder, bl.a. att inte certifierade tester används, att det inte finns riktlinjer för hur testresultaten ska användas, att personlighetstesten är det enda eller helt avgörande urvalskriteriet och att vissa särskilt utpekade tester som saknar stöd i forskningen används. Som nämnts är dock de tester vi överväger att använda certifierade. Vi avser också att ge tydliga riktlinjer för hur testresultatet ska användas och vägas i urvalet. Inte heller kommer personlighetstesten att vara det enda eller ensamt avgörande urvalskriteriet utan användas tillsammans med bl.a. kapacitetstest, vilket förespråkas i de refererade artiklarna. De tester vi överväger att använda är inte heller utpekade i artiklarna. Även om kritiken i media skulle vara befogad, kan vi därför inte se att den talar mot att använda rekryteringstester på det sätt vi förespråkar.

Trots att det, på samma sätt som beträffande alla urvalskriterier, går att hitta nackdelar eller risker anser vi sammantaget att personlighets- och kapacitetstester är ett bra komplement till övriga aktuella urvalskriterier. Vår slutsats är därför att sådana tester bör användas. Mer detaljerade överväganden om testerna finns i avsnitt 9.5.

²⁹ Arbetspsykologisk testning – Om urvalskriterier i arbetslivet, 2014, Hunter Mabon, s. 90 ff.

³⁰ Se t.ex. följande artiklar i Dagens Nyheter. *Personlighetstesterna används på fel sätt, Billigare och lika bra att bara dra lott om jobben* samt *Oseriösa rekryteringstester kostar miljoner*, alla tre publicerade den 8 januari 2017. *Allt mer kritik riktas mot personlighetstester*, publicerad den 9 januari 2019.

8.7 En notarietförberedande universitetskurs

Ett annat alternativ, som har diskuterats bl.a. vid våra möten med Notarienämnden och universitetsföreträdare, är att inrätta en valbar notarietförberedande kurs på juristprogrammet. Kursen skulle planeras och genomföras i nära samarbete med domstolarna. Resultatet från kursen kunde användas som urvalskriterium genom att de studenter som har gått kursen söker notarietjänst i en särskild kvot eller, möjligen, att resultatet ger dem extra meritpoäng vid sidan av t.ex. poäng för examensbetyg.

Det skulle vara fråga om en akademisk valbar kurs inriktad mot domstolsarbete. Kursen skulle ha inslag av fallstudier, rättegångsspel och diskussionsövningar under ledning av, i vart fall i huvudsak, domare. Praktik på domstol skulle också vara ett inslag där studenter t.ex. får assistera domare med rättsutredningar eller förslag till beredningsåtgärder eller utkast till domar och beslut.

En fördel med att använda en notarietförberedande kurs som urvalskriterium skulle vara att sökandena väljs utifrån kursmoment som liknar det arbete de förväntas utföra som notaries. Dessutom skulle de studenter som gått kursen vara bättre förberedda för arbetet i domstol. En annan fördel är att en notarietförberedande kurs skulle leda till ett ökat samarbete mellan universiteten och Sveriges Domstolar.

Det finns dock enligt vår uppfattning tungt vägande skäl mot att använda en notarietförberedande kurs som urvalsinstrument.

Det är en mycket stor andel av juriststudenterna som är intresserade av notarietmeritering. Därför är det rimligt att förvänta sig att väldigt många studenter skulle ha en valfri kurs av detta slag som sitt förstahandsval. Samtidigt har det från universitetshåll framhållits vikten av att inte ha en stor grupp deltagare, bl.a. för att det skulle hämma möjligheten till diskussion och försvåra genomförandet av olika praktiska övningar såsom rättegångsspel men även domstolspraktik. När fler söker en valfri kurs än det finns platser så sker i dag ofta urvalet efter betyg på tidigare kurser. Eftersom avsikten är att en notarietförberedande kurs skulle användas vid sidan av eller som ett komplement till betyg, vore ett sådant urval olyckligt. Det är visserligen möjligt att använda ett särskilt urvalssystem just för denna valbara kurs, t.ex. någon form av kunskapsprov. Oavsett vilken metod som används kvarstår dock den påtagliga nackdelen att bara en mindre andel av dem som är intresserade av notarietjänstgöring skulle kunna beredas tillfälle att gå en sådan kurs. Det sagda gäller även om alla universitet med juristprogram skulle tillhandahålla en notarietförberedande valbar kurs.

Det nuvarande antagningssystemet, där examensbetygen väger klart tyngst, bidrar som nämnts till att orsaka oro och negativ stress bland juriststudenter. Om en enda kurs, under en fyra och ett halvt år lång utbildning, skulle bli utslagsgivande för notarieantagningen finns det en tydlig risk för att det skulle leda till ett enormt fokus på resultatet från denna kurs bland de många studenter som eftersträvar notarietjänstgöring. Att kursen eventuellt bara skulle vara meriterande för en andel av notarieplatserna bör inte ha någon avgörande betydelse i sammanhanget.

Eftersom endast en minoritet av juriststudenterna skulle få möjlighet att gå en notarietförberedande kurs, skulle andelen notarieplatser som i ett kvotssystem kunde viga åt dem som gått kursen behöva bli förhållandevis liten. Det gäller

särskilt om inte antagning till kursen närmast med automatik ska leda till en notarieplats, något som knappast skulle vara rimligt i förhållande till övriga sökande.

En förutsättning för en notarieförberedande kurs är att domstolarna lånar ut domare i en inte obetydlig omfattning. Vår bedömning är att arbetsituationen på domstolarna knappast ger utrymme för en mer omfattande utlåning av dömande personal över tid. Detta är något som talar mot en sådan kurs.

En annan nackdel är att en notarieförberedande kurs – i vart fall i praktiken – bara skulle vara tillgänglig för dem som fortfarande studerar och inte för den stora grupp sökande som har tagit ut sin juristexamen och börjat arbeta. I dag är valbara kurser inom juristprogrammet inte öppna för dem som tagit ut sin examen. Även om undantag skulle göras för just den notarieförberedande kursen, är det inte realistiskt att förvänta sig att de som etablerat sig i arbetslivet skulle gå tillbaka till universitetsstudierna för att öka sina chanser att få en notarieplats. Att använda en notarieförberedande kurs som urvalskriterium riskerar därför att leda till ett indirekt missgynnande av denna grupp sökande.

Vi har mot denna bakgrund gjort bedömningen att en notarieförberedande kurs inte är ett lämpligt urvalskriterium i ett framtida antagningssystem.

8.8 Referenser

Vid referenstagning samlas information om den sökande in från tidigare arbetsgivare eller andra kontakter avseende sökandens tidigare erfarenheter, prestationer och kompetenser. Referensinsamlingen kan göras både muntligen, vilket är vanligast, och skriftligen.

Numera har det stora flertalet av dem som ansöker om notarietjänstgöring tidigare arbetslivserfarenhet, varför referenstagning i och för sig skulle kunna användas. Värdet av referenstagning är emellertid generellt ganska lågt (avsnitt 6.1.3). Det beror bl.a. på att referenten ofta har en nära relation till den sökande och vill tala väl om denne. Dessutom är det fråga om att tolka en annan, ibland tidigare okänd, persons subjektiva beskrivning som bygger på iakttagelser under ett arbete som eventuellt bara har begränsade likheter med arbetsuppgifterna i den sökta anställningen.

I vår enkätundersökning var det få domstolar, knappt sex procent, som ansåg att Sveriges Domstolar borde överväga att använda referenser i notarieantagningen. Även om andelen var något högre bland notarierna, drygt 15 procent, talar ändå resultatet från enkätundersökningarna mot att använda referenser som urvalskriterium.

Referenstagning är också arbetskrävande. Under ett referenssamtal ska referenten få tillfälle att beskriva sin relation till sökanden, hur han eller hon uppfattar sökanden som person samt hur sökandens arbetsinsats i olika avseenden enligt hans eller hennes uppfattning har varit. Varje referenssamtal tar därför en inte helt kort tid i anspråk. Dessutom bör mer än en referens per sökande hämtas in. När det är fråga om flera hundra sökande per omgång, blir därmed den totala tidsåtgången betydande. Slutsatsen blir densamma även om referenspersonerna skulle yttra sig skriftligen.

Referenstagning används ofta som ett komplement till en anställningsintervju på så sätt att den inriktas på att undersöka eventuella frågetecken som framkommit

under intervjun. Vår tidigare gjorda bedömning att vi inte bör använda intervju som ett urvalskriterium talar därför mot användandet av referensinsamling.

Vi har tidigare konstaterat att det förhållandet att ett så stort antal personer söker många olika anställningar samtidigt ställer höga krav på en finkalibrerad meritvärdering (avsnitt 6.2.2). Referenstagning lämpar sig mindre väl för ett sådant system. Det beror på svårigheten att jämföra olika referenser från olika typer av anställningar under olika långa perioder med varandra på ett förutsägbart och rättssäkert sätt. Därmed skulle det vara mycket komplicerat att omvandla referenserna till meritpoäng.

Sammantaget bedömer vi att referenstagning lämpar sig mindre väl för notarie-rekryteringen och därför inte bör användas.

9 En reviderad meritvärdering

I detta avsnitt lämnas, med utgångspunkt i tidigare gjorda överväganden, ett förslag på ett nytt antagningsförfarande. Inledningsvis behandlas några övergripande frågor. Därefter redovisas överväganden kring de enskilda urvalskriterierna. Slutligen behandlas fördelningen av notarieplatser och förväntade effekter av de föreslagna förändringarna.

9.1 Sammanvägd meritvärdering eller kvotsystem

Vår bedömning: Antagningen ska också i fortsättningen ske utefter en sammanvägd meritvärdering.

Vi har i avsnitt 8 gjort bedömningen att notarierna ska anställas på grundval av examensbetyg, arbetslivserfarenhet samt personlighets- och kapacitetstest. I dag vägs meritpoängen för de tre använda urvalskriterierna – examensbetyg, andra akademiska studier och arbetslivserfarenhet – ihop till en samlad meritpoäng. Det är utifrån den poängen som antagningen sker.

Ett alternativ till en sådan ordning är att använda ett kvotsystem, där en viss andel av notarieplatserna fördelas med utgångspunkt i meritpoängen för varje enskilt urvalskriterium. Detta alternativ har diskuterats vid våra möten med bl.a. Saco-S Domstol och Notarienämnden, även om det varit delvis andra urvalskriterier som då lyfts fram.

Avsikten med ett kvotsystem skulle vara att ge flera alternativa vägar till en notarieplats och göra det möjligt för dem som inte har höga betyg i juristexamen att få en anställning. Vid en sammanvägd meritvärdering liknande den vi har i dag är det nämligen svårt att ”kompensera” för låga betyg genom andra meriter, i vart fall om examensbetyget har klart störst tyngd i urvalet.

Vi har utformat vår kravprofil utifrån bedömningen att det för arbete som notarie krävs främst sju kompetenser (juridiska kunskaper, analysförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, omdöme, noggrannhet, arbets- och stresshållning samt samarbetsförmåga). En tydlig nackdel med ett kvotsystem är att inte någon av urvalskriterierna mäter alla dessa kompetenser. För att tillför-

säkra att de som anställs är de sökande som i störst utsträckning har alla de efterfrågade kompetenserna behöver därför urvalet göras utifrån flera kriterier. Annars finns en risk för att vi i t.ex. betygskvoten anställer sökande som visserligen har dokumenterat goda juridiska kunskaper men där vi inte fått någon tydlig indikation på arbets- och stresshanteringsförmåga. Detta gör att vi bedömer att ett kvotssystem är ett mindre tilltalande alternativ.

Kvotssystem används bl.a. vid ansökan till universitet. Alla platser till en utbildning på grundnivå fördelas så att minst en tredjedel går till sökande med betyg och minst en tredjedel till sökande som har gjort högskoleprovet. Utöver det får högst en tredjedel av platserna tillsättas utifrån de förutsättningar eller urvalsgrunder som varje universitet beslutat om, t.ex. intervjuer. Vanligast är dock att den sista tredjedelen också används till betygsurval.

Det finns dock skillnader mellan ansökningsförfarandet till universiteten och till notariatjänstgöringen som vi menar har betydelse för lämpligheten av att använda ett kvotssystem. Alla platser på en viss universitetsutbildning, t.ex. juristutbildningen i Stockholm, är likvärdiga för den som söker och antalet platser är relativt konstant från antagning till antagning. Platserna är därmed lätta att kvotfördela. Så är inte fallet med notarieplatserna i en viss tillsättningsomgång. Vissa notarieplatser, företrädesvis förlagda till domstolar i storstäderna, är betydligt mer eftertraktade bland de sökande än andra platser, t.ex. mindre domstolar i norra Sverige. Dessutom varierar antalet platser på de olika domstolarna relativt mycket mellan de olika antagningsomgångarna. Inte sällan är det bara en plats som utannonseras på en viss domstol. Det gör att det skulle bli en grannliga uppgift att kvotfördela platserna på ett för sökandekollektivet rättvist sätt. Extra svårt skulle det bli om kvoterna inte var lika stora, t.ex. för att fler bör antas utifrån examensbetyg än arbetslivserfarenhet. Sannolikt skulle det krävas flera antagningsomgångar för att jämna ut kvotfördelningen, vilket skulle kunna missgynna de sökande som vill ha en notarieplats på en viss domstol.

Vi eftersträvar ett enkelt antagningsförfarande. Det beror på att ett sådant system ökar förutsägbarheten och transparensen samt minskar resursåtgången. Ett kvotssystem riskerar att bli klart mer komplext än en samlad meritvärdering, vilket enligt vår uppfattning talar mot användning av kvoter.

Om antagning skulle ske i kvoter där platserna i varje kvot fördelades utifrån ett av de tre aktuella kriterierna, skulle urvalet utifrån arbetslivserfarenhet vålla särskilda utmaningar. Att gradera ett par hundra sökande i förhållande till varandra med hänsyn tagen till enbart deras tidigare arbetslivserfarenhet låter sig knappast göras. Det sagda gäller alldeles särskilt mot bakgrund av att vi tidigare har förkastat tanken på referenstagning.

Vi har mot bakgrund av det anförda gjort bedömningen att ett kvotssystem inte bör användas. I stället ska antagningen ske efter en sammanvägning av examensbetyg, arbetslivserfarenhet och testresultat. Vi återkommer strax till hur sammanvägningen närmare ska göras.

9.2 Central antagning med meritpoängssystem

Vår bedömning: Den nuvarande ordningen med ett centralt antagningsförfarande och ett meritpoängssystem ska bestå.

Vi har tidigare konstaterat att det förhållandet att ett mycket stort antal personer söker ett stort antal platser fördelade på en mängd domstolar ställer höga krav på samordning i antagningsprocessen (avsnitt 6.2.1). En grundläggande förutsättning för att kunna hantera detta är att den som ansvarar för rekryteringen känner till vilka som sökt flera notarietjänster och i vilken ordning de har rangordnat tjänsterna. Det är betydligt lättare att säkerställa att sådan information finns och enkelt kan beaktas vid en central antagning, än vid en regional eller lokal antagning.

En central antagning är också betydligt bättre för det stora flertalet sökande som är intresserade av mer än en anställning. Vid en central antagning behöver de t.ex. inte skicka in flera ansökningar eller genomgå flera anställningsförfaranden. Att sökandekollektivet ser positivt på antagningsprocessen är förstås gynnsamt också för Sveriges Domstolar, eftersom det bidrar till att fler söker notarietjänstgöring.

Ett centralt förfarande bör också, i förhållande till en lokal eller regional hantering, innebära mindre administration och lägre kostnader. Det helt skriftliga förfarandet som vi förordar lämpar sig mycket väl för en central antagning. Om pakettjänsterna ska behållas, är det närmast en förutsättning att dessa hanteras centralt (avsnitt 5.1 och 12). Slutligen borgar en central hantering för likformighet i antagningsförfarandet.

Det har inte framkommit några starka skäl för en lokal eller regional antagning. Den nuvarande ordningen med ett centralt antagningsförfarande som Domstolsverket ansvarar för bör därför bestå.

Det innebär att Notariekansliet också i fortsättningen i en normal antagningsomgång kommer att behöva hantera att några hundra personer söker ett hundratals olika tjänster fördelade på cirka fyrtio domstolar. För att kunna rangordna varje sökande konsekvent i förhållande till ett så stort antal medsökande krävs, som tidigare nämnts, ett poängsystem. Ett meritpoängssystem av det slag som finns i dag bör därför användas.

9.3 Examensbetyg

Vårt förslag: Beräkningen av meritpoäng ska göras på grundval av högskolepoäng. 30 högskolepoäng i de ämnen som sökanden har lägst betyg ska dras av. Examensbetyget ska kunna ge sökanden mellan 240 och 480 meritpoäng.

9.3.1 Högskolepoäng i stället för kurspoäng

Beräkningen av meritpoäng för studier görs i dag på grundval av kurspoäng. Systemet med kurspoäng ersattes dock inom den svenska studieordningen av högskolepoäng redan den 1 juli 2007. De studenter som påbörjade sina studier före

detta datum kunde fram till den 1 juli 2015 välja om de ville ta ut sin examen i kurspoäng eller högskolepoäng. De studenter som påbörjat sina studier efter den 1 juli 2007 får ut sin examen i högskolepoäng. Under många år har alltså Notariekansliet som ett led i antagningsförfarandet manuellt omvandlat uppgifter rörande studier från högskolepoäng till kurspoäng.

Domstolsverket beslutade redan 2012 att meritpoängen i examen skulle beräknas på grundval av högskolepoäng (generaldirektörsprotokoll den 4 december 2012, dnr 2139-2012). Enligt beslutet skulle dock det nya beräkningssättet börja användas först när ett nytt rekryteringsstöd hade införts. Något nytt rekryteringsstöd har ännu inte införts och det verktyg som alltjämt används har inte kunnat hantera övergången till högskolepoäng. Beräkningen sker därför fortfarande på grundval av kurspoäng.

Ett nytt antagningssystem förutsätter ett nytt rekryteringsverktyg. Något skäl att i fortsättningen räkna meritpoäng utifrån kurspoäng finns därmed inte. I stället bör beräkningen, i enlighet med Domstolsverkets beslut från 2012, göras utifrån högskolepoäng.

9.3.2 Avräkning av vissa högskolepoäng

Juristexamen motsvarar 270 högskolepoäng (180 kurspoäng) uppdelade på ett antal kurser med skiftande antal poäng. I dag räknas 37,5 högskolepoäng (25 kurspoäng) bort från de kurser där sökanden har lägst betyg. Det motsvarar lite mer än en termins studier.

Avsikten med att räkna bort vissa högskolepoäng är att mindre lyckade studier under en kort period av en lång utbildning inte ska göra det orimligt svårt att få notarietjänstgöring. Den som till följd av t.ex. sjukdom eller familjerelaterade problem får sämre resultat än annars på en eller ett par tentor bör inte bli bestraffad för detta. Borträkningen av poäng är ett sätt att minska stressen vid tentamen och betygshetsen under juristutbildningen. Universitetsföreträdare har framhållit vikten av att vi behåller någon form av avräkning.

Vi anser att det av nu nämnda skäl är rimligt att någon borträkning av högskolepoäng sker. Vid bedömningen av hur många poäng som ska räknas bort bör det beaktas att ett stort borträknande missgynnar de främsta studenterna och leder till att meritpoängen från examen kommer att variera i mindre utsträckning än i dag. De poäng som ska räknas bort bör därför ligga på en rimlig nivå.

I det nyss berörda Domstolsverksbeslutet från 2012 bestämdes att 30 högskolepoäng i de ämnen som studenten har lägst betyg skulle dras av. Också detta beslut villkorades av att ett nytt rekryteringsstöd infördes.

Vi ansluter oss till den bedömning som gjordes 2012 om att 30 högskolepoäng, vilket motsvarar precis en termins studier och förenklar beräkningen, bör räknas av. Det innebär alltså en mindre justering mot i dag och får till följd att meritpoängen i examen ska räknas på 240, av 270 möjliga, högskolepoäng.

Vi har övervägt om vissa kurser som ingår i examen, främst examensarbetet och de valfria kurserna, helt ska undantas när meritpoängen beräknas. För att undanta examensarbetet talar att skillnaderna mellan universiteten i fråga om betygssättning är större när det gäller detta kursmoment. Att undanta de valfria kurserna skulle kunna motverka att studenterna valde dessa utifrån hur enkelt det är att få bra betyg på dem. Samtidigt utgör de valfria kurserna och examensarbetet

en relativt stor del av utbildningen, vilket talar mot att undanta dem. I samma riktning talar att dessa kursmoment ligger sent i utbildningen och är av fördjupningskaraktär. Vi har stannat för att det inte finns tillräckliga skäl att särbehandla några kurser i examen, vare sig genom att undanta dem från meritpoängberäkningen eller på annat sätt.

De återstående 240 högskolepoängen ska, enligt samma system som gäller i dag, multipliceras med sökandens betyg på respektive kurs. Betyget godkänd (alternativt G eller B) ges faktorn 1, icke utan beröm godkänd (alternativt BA) faktorn 1,5 och med beröm godkänd (alternativt VG eller AB) faktorn 2. Sökanden kommer därmed totalt kunna få mellan 240 och 480 meritpoäng från sin examen.

9.3.3 Lång studieperiod eller lång tid sedan studierna avslutades

En särskild fråga är om det i antagningsprocessen på något sätt bör beaktas hur lång tid en sökande har tagit på sig att genomföra sina juriststudier. Det skulle kunna hävdas att examensbetyg som en sökande fått efter en ovanligt lång studietid inte är lika mycket värda som betyg en medsökande fått som genomfört sina studier inom ordinarie tid. En längre studietid skulle kunna tala för att sökanden har lägre kapacitet än andra och kanske tvingats tenta om vissa kurser flera gånger innan han eller hon fick det aktuella betyget.

Samtidigt bör det beaktas att långt ifrån alla juriststudenter tar sin examen inom fyra och ett halvt år. En enkätundersökning som Stockholms universitet gjort beträffande utexaminerade från juristutbildningen år 2014 visade att det tog 5-6 år att ta examen för cirka 38 procent av studenterna och längre tid än så för drygt 9 procent av studenterna. Endast 53 procent tog alltså sin examen inom fyra och ett halvt år.³¹

Det finns dessutom många skäl till att en sökande inte har slutfört sina juriststudier inom ordinarie tid som inte säger något om hans eller hennes kapacitet. Ett studieuppehåll eller lägre studietakt kan bero på t.ex. föräldraledighet, arbete eller andra studier. I ett schabloniserat rekryteringsförfarande är det förenat med stora svårigheter att på förhand särskilja de godtagbara skälen till en lång studietid från de övriga. Det finns vidare en risk för att ett krav på att sökanden ska ha slutfört sina studier inom en viss tid kan bidra till en försämrad studiemiljö med ökad stress. Vi har därför stannat för att längden på studietiden inte bör beaktas. Där emot kan en ovanligt lång studietid som är orsakad av lägre kapacitet ge utslag i de rekryteringstester vi förordar ska användas i meritvärderingen.

En annan tidsrelaterad särskild fråga är om det ska ha någon betydelse hur lång tid som förflutit sedan sökanden avslutade sina juriststudier. Det kan nämligen hävdas att examensbetyget minskar i värde med tiden. Därför skulle det kunna övervägas att som en förutsättning för notariatjänstgöring uppställa villkoret att examen inte ska vara äldre än t.ex. fem eller tio år.

Ett problem med ett sådant villkor är dock att en enskild sökande under den tid som förflutit kan ha tillämpat och fördjupat kunskaperna från juriststudierna genom t.ex. juridiskt arbete eller juridisk forskarutbildning. En sådan sökande kan

³¹ Enkätstudie av utexaminerade från juristlinjen och juristprogrammet 2014, kan läsas på Stockholms universitets hemsida www.jurinst.su.se.

vara mycket lämplig för notarietjänstgöring och bör inte exkluderas från möjligheten att erhålla en notarieplats. På samma sätt som när det gäller lång studietid är det beträffande den tid som förflutit sedan examen svårt att i ett schabloniserat system i förväg särskilja de godtagbara skälen från de övriga. Vi har därför stannat för att inte uppställa något villkor på att sökanden ska ha tagit sin examen inom viss tid före ansökan.

9.3.4 Examensbeviset

I dag ska den som söker notarietjänstgöring skicka in en vidimerad kopia av examensbeviset från jur. kand.-programmet eller juristlinjen för att styrka sin behörighet i detta avseende. Ett alternativ vore att Domstolsverket fick direktåtkomst till Ladok, som är ett datorbaserat system för dokumentation av studieresultat för högskolestuderande i Sverige. Det skulle underlätta för sökandena som inte längre skulle behöva tillhandahålla vidimerade kopior av examensbeviset. Det skulle också undanröja risken för förvanskning av betygen. I sammanhanget kan nämnas att en sökande under 2018 lagfördes för urkundsförfalskning, efter att sökanden under 2016 uppsåtligt och obehörigen hade ändrat betygsgrunden i sitt examensbevis. Det visar att förvanskning av betygen förekommer i praktiken.

För att Domstolsverket ska kunna få direktåtkomst krävs en ändring i förordningen (1993:1153) om redovisning av studier m.m. vid universitet och högskolor, den s.k. Ladokförordningen. Att Sveriges Domstolar är en så stor arbetsgivare för utexaminerade jurister talar för att det är möjligt att få gehör för en sådan ändring.

Frågan om direktåtkomst till Ladok kan dock komma att bli överspelad inom kort. Flera universitet, bl.a. i Stockholm och Göteborg, har nyligen övergått till att utfärda digitala examensbevis och andra står i begrepp att göra det. Det digitala examensbeviset är en PDF och innehåller en e-signering som bestyrker att det är ett äkta dokument. Om en sökande bifogar ett digitalt examensbevis med en e-signatur som kan verifieras, betraktar Notariekansliet handlingen som ett original och någon vidimering behövs då inte.

Det är rimligt att förvänta sig att alla universitet som har juristutbildning kommer att övergå till digitala examensbevis. I så fall är det inte motiverat att Domstolsverket har direktåtkomst till Ladok. Notariekansliet kommer att bevaka utvecklingen och vid behov kommer frågan om direktåtkomst hanteras i särskild ordning.

9.3.5 Vikt i urvalet

I dag väger examensbetyget avrundat 90 procent i urvalet beräknat på maxpoängen. Vi har i avsnitt 8.1 funnit starka skäl för att också i fortsättningen använda examensbetyget i antagningsförfarandet för notarier. Samma skäl talar för att examensbetyget också framöver bör vara det tyngst vägande kriteriet i urvalet. Det finns dock även argument för att vikta ner betydelsen av examensbetyget i viss utsträckning. Ett är att det skulle bidra till att minska betygshetsen på juristutbildningen. Ett annat är att de övriga urvalskriterierna, särskilt testerna som mäter andra kompetenser, skulle få större genomslag. I denna avvägning har vi stannat för att examensbetyget bör väga cirka 76 procent i urvalet beräknat på maxpoängen. Det är alltså lägre än i dag men ändå en betydande andel av totalvikten.

Det bör nämnas att reellt kommer examensbetyget väga mindre än 76 procent i urvalet. Det beror på att en behörig sökande inte kan få färre än 240 meritpoäng (se avsnitt 9.3.2). Eftersom alla sökande börjar på 240 meritpoäng, påverkar inte dessa poäng antagningen. För att mäta examensbetygets verkliga vikt i urvalet bör därför rätteligen 240 meritpoäng räknas av från maxpoängen. Då återstår 390 meritpoäng (630-240) som utgör det spann inom vilket sökandenas meritpoäng kan variera (se avsnitt 9.7). I det spannet utgör examensbetygets andel cirka 61 procent (240/390). Reellt skulle alltså examensbetyget väga 61 procent i urvalet (motsvarande andel i dag är 81 procent).³²

9.4 Arbetslivserfarenhet

Vårt förslag: Upp till två års kvalificerat, praktiskt arbete med klar juridisk inriktning, under eller efter juriststudierna, ska kunna ge upp till 50 meritpoäng.

9.4.1 Vilken arbetslivserfarenhet ska vara meriterande?

Sökanden kan i dag få meritpoäng för arbetslivserfarenhet om den består av kvalificerat, praktiskt arbete i en avlönad anställning. Arbetslivserfarenheten delas in i två grupper. Den första omfattar arbete med klar juridisk inriktning och den andra arbete med inslag av normtillämpning. I dag kan arbete före, under och efter juriststudierna ge meritpoäng.

Avsikten med att beakta arbetslivserfarenhet är att ge försteg till de sökande som genom tidigare arbete har skaffat sig förutsättningar att genomföra notarietjänstgöringen särskilt väl. Det bör därför krävas att det tidigare arbetet har gett dem en erfarenhet av detta slag. En anställning där både arbetsmetoder och arbetsuppgifter liknar innehållet i notarietjänstgöringen bör uppfylla detta krav. Dit hör anställning som jurist på advokatbyrå eller större företag, jurist på en juridisk avdelning på en statlig myndighet eller en kommun samt sommarnotarie, dvs. sådant arbete som i dag är hänförligt till grupp 1. Sådant arbete bör generellt sett ge sökanden bredare och djupare juridiska kunskaper, en kompetens som efterfrågas i kravprofilen.

Annorlunda förhåller det sig med arbete utan klar juridisk inriktning men med ett visst inslag av normtillämpning. Det är inte alls säkert att någon som haft ett sådant arbete härigenom har ett mer påtagligt försteg i förhållande till övriga sökande i de hänseenden som kravprofilen omfattar. Därmed bör arbete av detta slag enligt vår bedömning, till skillnad från i dag, inte beaktas.

Det kan här nämnas att det hade varit tänkbart att som någon domstol föreslagit ge meritpoäng för all arbetslivserfarenhet. Tanken skulle då vara att sökande som har arbetat är etablerade på arbetsmarknaden och fungerar på en arbetsplats. Vi har dock valt att gå i en annan riktning. Skälet till det är att vi har svårt att se att det går att hävda att en sökande som arbetat t.ex. i vården eller på restaurang generellt har fått eller utvecklat någon av de kompetenser som vi efterfrågar i krav-

³² Poängen varierar i dag mellan 155 och 346, dvs. med 191 poäng. Av sistnämnda summa utgör examensbetygets andel 81 procent (155 av 191).

profilen. Dessutom går det inte att i det rekryteringsförfarande vi förordar undersöka hur väl sökanden fungerat på sina tidigare arbetsplatser när det gäller t.ex. samarbetsförmåga.

En annan synpunkt som vi fått från ett par domstolar är att domstolspraktik bör ge meritpoäng. De skäl som anförts är att praktiken är värdefull för domstolarna och ger sökanden en bra erfarenhet inför notariemeriteringen. Redan i dag ger dock domstolspraktik under juristutbildningen meritpoäng, eftersom praktiken är ett kursmoment som ger högskolepoäng som i sin tur ger meritpoäng.³³ Vi har inte för avsikt att förändra detta men bedömer det inte heller rimligt att därutöver ge meritpoäng för domstolspraktik. Att ge meritpoäng i egenskap av arbetslivserfarenhet förutsätter att anställningen varit avlönad. Det kravet uppställs för att säkerställa att det varit fråga om ett ”riktigt” arbete och att inte någon arbetsgivare utnyttjar sökandens behov av meritpoäng för att få gratis arbetskraft. Det är vidare tveksamt om oavlönat praktikarbete verkligen är så självständigt och kvalificerat att det bör ge något ytterligare försteg i antagningen.

För att få meritpoäng för arbetslivserfarenhet bör det alltså enligt vår uppfattning krävas att sökanden har haft ett avlönat arbete med klar juridisk inriktning. Att endast sådant arbete ska beaktas ligger i linje med vår bedömning att enbart juridiska studier i examen ska ge meritpoäng. Det bör i sammanhanget nämnas att flertalet av dem som i dag åberopar arbetslivserfarenhet som merit har haft arbete av detta slag. Det finns en väl utvecklad praxis inom Notariekansliet avseende vilka arbeten som bedöms ha klar juridisk inriktning. I prövningen har hänsyn tagits bl.a. till om det krävs juridisk kompetens för att utföra arbetet, om det innefattar juridiskt utredningsarbete, om det innefattar eget beslutsfattande och om det innefattar föredragningar av förslag till beslut.

Arbete med klar juridisk inriktning kan rimligen inte utföras av någon som inte ens har påbörjat sina juriststudier. Till skillnad från i dag bör därför arbete som sökanden utfört *före* det att han eller hon påbörjat juristutbildningen aldrig ge meritpoäng. Ett tänkbart alternativ skulle kunna vara att enbart beakta arbete som sökanden utfört *efter* att han eller hon avslutat sina juriststudier, eftersom detta arbete generellt sett bör vara mer kvalificerat. I dag är det dock vanligt att sökande åberopar tjänstgöring som sommarnotarie under studietiden. Det är rimligt att beakta denna erfarenhet också i fortsättningen. Därför ska enligt vår uppfattning arbete *under och efter* juriststudierna kunna ge meritpoäng.

På samma sätt som i dag får det åligga sökanden att genom intyg visa att arbetet varit kvalificerat och haft en klar juridisk inriktning. Av intyget ska det vidare framgå att arbetet varit avlönat.

Det är som flera domstolar påpekat viktigt att säkerställa att den som får meritpoäng för arbetslivserfarenhet faktiskt har utfört angivet arbete. Flertalet av dem som åberopar arbetslivserfarenhet har intyg, anställningsbevis och lönespecifikation från stora advokatbyråer och myndigheter. Det bör endast i rena undantagsfall finnas skäl att då vidta ytterligare kontroller. I andra fall kan det dock behövas åtgärder, t.ex. registerkontroller av den uppgivna arbetsgivaren eller kontrollfrågor till den som utfärdat åberopade handlingar. När det gäller det sistnämnda

³³ Exempel på kurs som kan innehålla domstolspraktik är Arbetsplatsanknutet utvecklingsarbete (APU) vid Lunds universitet.

alternativet behöver det dock beaktas att vissa sökande inte vill att deras nuvarande arbetsgivare ska få veta att de sökt en annan anställning. Redan i dag sker kontroller av nu nämnt slag i viss utsträckning. Framöver bör kontrolleråtgärder vidtas i de fall detta behövs för att säkerställa att den som får meritpoäng för arbetslivserfarenhet verkligen har utfört arbete av relevant slag. Närmare rutiner för detta arbete får utarbetas inom Notariekansliet.

9.4.2 I vilken utsträckning ska arbetslivserfarenhet vara meriterande och vilken vikt ska den ges i urvalet?

I dag kan upp till tre års arbete med klar juridisk inriktning ge meritpoäng.³⁴ Det finns skäl att överväga om längden på den tjänstgöringsperiod som kan beaktas bör vara något kortare. Notarietjänstgöringen är tänkt att vara en fortsättning på och fördjupning av juristutbildningen. Det är därför önskvärt att tiden mellan examen och notarieanställningen begränsas. Om en längre arbetslivserfarenhet ger försteg i antagningen, motverkas detta. Notarietjänstgöringen är dessutom en utbildningsanställning. Redan ett par års yrkeserfarenhet bör generellt sett vara tillräckligt för att upparbeta så goda juridiska kunskaper att sökanden har förutsättningar för att genomföra notarietjänstgöringen på ett fullgott sätt. Det är tveksamt om ännu längre arbetslivserfarenhet i detta sammanhang ger en förbättrad prognos när det gäller sökandens arbetsinsats. Vår bedömning är därför att upp till två års arbete – med klar juridisk inriktning – ska vara meriterande. Det innebär således jämfört med i dag att en något kortare arbetslivserfarenhet kommer att beaktas.

I dag väger arbetslivserfarenheten upp till cirka tio procent i urvalet beräknat på maxpoängen.³⁵ Vikten bör enligt vår uppfattning – mot bakgrund av att tidigare tjänstgöring inte är en förutsättning för att fungera väl som notarie och därmed inte får bli ett indirekt krav – inte vara större. Vi har stannat för att arbetslivserfarenhet bör kunna ge upp till 50 meritpoäng. Det motsvarar cirka åtta procent av den totala maxpoängen medan den verkliga vikten i urvalet är cirka 13 procent (50/390; jfr vad som tidigare angetts om examensbetyg i avsnitt 9.3.5).

Meritpoäng bör tilldelas sökande som har erfarenhet av arbete med klar juridisk inriktning enligt följande.

Arbetets längd	Meritpoäng
3 månader	10
6 månader	20
9 månader	25
12 månader	30
15 månader	35
18 månader	40
21 månader	45
24 månader	50

Fördelningen av meritpoäng innebär att de första sex månadernas arbetslivserfarenhet kommer att tillmätas relativt sett större betydelse än den ytterligare er-

³⁴ Fyra års arbete med inslag av normtillämpning (utan att ha klar juridisk inriktning) kan ge meritpoäng men sådan arbetslivserfarenhet ska enligt vårt förslag inte längre beaktas i antagningen.

³⁵ En sökande kan dock, beräknat på maxpoängen, inte få mer än tio procent för arbetslivserfarenhet och andra akademiska studier tillsammans. Han eller hon kan dock få upp till cirka tio procent för endera arbetslivserfarenhet eller andra akademiska studier.

farenhet upp till två år som kan beaktas. Detta ligger i linje med den princip som tillämpas i dag och som bygger på tanken att en kortare erfarenhet av annat juridiskt arbete är relativt sett mer värdefull för notariatjänstgöringen än en längre.³⁶

På samma sätt som i dag får det åligga sökanden att genom intyg från den tidigare arbetsgivaren visa hur länge och i vilken omfattning han eller hon har arbetat. Av intyget ska det alltså framgå om sökanden har arbetat heltid, deltid (med angivande av omfattningen i procent) eller haft en anställning med timlön (med summering av antalet timmar). Deltidsarbete och timavlönat arbete får sedan omvandlas till heltidsarbete inför tilldelningen av meritpoäng.

Vi har övervägt om det vore befogat att tillfråga sökandens tidigare arbetsgivare hur väl lämpad för notariatjänstgöring arbetsgivaren anser att sökanden är utifrån utfört arbete. Det skulle inte vara fråga om någon egentlig referensinsamling, som vi ju ställt oss negativa till. I stället skulle förfrågningen kunna göras genom att en standardiserad blankett med kryssrutor skickades ut till arbetsgivaren, t.ex. med alternativen synnerligen lämpad, mycket väl lämpad, väl lämpad och mindre väl lämpad för notariatjänstgöring.

Det är dock tveksamt hur mycket en sådan förfrågning skulle tillföra i praktiken. Värdet av den tidigare arbetsgivarens besked skulle vara begränsat och knappast motsvara det administrativa merarbete som förfrågan skulle medföra, särskilt som en del sökande haft ett antal arbetsgivare under kortare perioder. Dessutom skulle det bli komplicerat att beakta utfallet i meritpoängberäkningen. Vi anser därför inte att någon sådan förfrågan bör utgöra en del av rekryteringsprocessen.

9.5 Tester

Vårt förslag: Sökandena ska genomföra rekryteringstester på en domstol. Testerna kan ge maximalt 100 meritpoäng.

9.5.1 Genomförandet

De tester som vi föreslår ska användas genomförs av sökanden via internet. Ett alternativ är att sökanden gör testerna på valfri plats, t.ex. hemma vid sin egen dator. Ett annat alternativ är att sökanden inställer sig på en plats som Sveriges Domstolar bestämmer, t.ex. någon av de domstolar som har notarier, och gör testerna där.

Det finns fördelar med att sökanden kan göra testerna på valfri plats. För sökanden är det positivt att inte behöva inställa sig i en anvisad lokal, särskilt om han eller hon bor på annan ort. Det gör det också möjligt för sökanden att genomföra testerna när som helst, dvs. oberoende av öppettider på domstolen eller liknande. Nu nämnda omständigheter gör rekryteringsförfarandet mer attraktivt. Dessutom är det effektivt för Sveriges Domstolar. Vi behöver inte tillhandahålla särskilda lokaler för genomförandet, personal för att göra identitetskontroller eller vid behov administrera tidsbokning.

³⁶ I dag ger 3 månaders arbete i 6 meritpoäng, 6 månaders arbete 12 meritpoäng, 9 månader arbete 18 meritpoäng, 12 månaders arbete 24 meritpoäng, 18 månaders arbete 27 meritpoäng, 24 månaders arbete 30 meritpoäng, 30 månaders arbete 33 meritpoäng och 36 månaders arbete 36 meritpoäng (allt i grupp 1).

En annan omständighet som talar för en sådan ordning är att många av de domstolar som använder testerna i sin rekrytering av andra personalkategorier låter sökandena genomföra dem på sin egen elektroniska utrustning. Det är då i många fall fråga om fasta anställningar.

Samtidigt är det som många domstolar framhållit viktigt att säkerställa att det är rätt person som genomför testerna. Det gäller särskilt i en anställningsprocess som är närmast helt anonymiserad, dvs. där sökanden och arbetsgivaren aldrig träffas. En intervju hade kunnat vara en kontrollstation där arbetsgivaren fått möjlighet att undersöka om den bild som testerna ger av en sökande och den bild som framkommer vid intervjun överensstämmer. En annan aspekt som talar för att säkerställa att rätt person genomför rekryteringstesterna är att vi föreslår att de ska tillmätas en inte obetydlig tyngd i urvalet.

Vår bedömning är därför att sökandena ska inställa sig på en anvisad plats och göra testerna där. De domstolar som har förordat personlig inställelse har lämnat tre alternativa förslag på plats för genomförandet; domstol, universitet eller Domstolsverket. Att lämna över genomförandet av ett led i rekryteringsprocessen av notarier till myndigheter utanför Sveriges Domstolar bedömer vi inte som lämpligt. Att sökandena skulle göra testerna på de universitet som har juristutbildningar ser vi därför inte som ett passande alternativ. Domstolsverket är visserligen representerat i fyra städer (Stockholm, Göteborg, Malmö och Jönköping). Det är emellertid endast i Jönköping som verket har bemanning och lokaler som skulle kunna användas för detta ändamål. Den geografiska spridningen skulle enligt vår bedömning inte heller under några förhållanden bli tillräcklig om testerna skulle genomföras enbart på Domstolsverkets lokalkontor. En annan sak är att kontoret i Jönköping skulle kunna vara en testplats bland många.

Därmed återstår alternativet att sökanden ska inställa sig på någon tingsrätt eller förvaltningsrätt som har accepterat att tillhandahålla sådana möjligheter för att där genomför testerna. En förutsättning för att testning genom personlig inställelse ska vara möjlig är att tillräckligt många domstolar med tillräcklig geografisk spridning erbjuder sökandena sådan möjlighet. Därigenom behöver de flesta sökande inte resa långt och belastningen på varje domstol blir inte för stor.

Hur många sökande som kommer att inställa sig vid varje domstol kommer naturligtvis att variera, både mellan ansökningsomgångar och mellan de olika domstolarna. Störst tryck kommer att uppstå när testerna används för första gången. Alla som söker kommer då att behöva göra testerna. Redan i påföljande antagningsomgång kommer en andel av dem som söker att ha gjort testerna och inte behöva inställa sig på nytt (vi återkommer strax till denna fråga).

När det gäller fördelningen mellan olika domstolar är det rimligt att förvänta sig att klart fler sökande kommer att inställa sig vid domstolarna i de större städerna. Fler sökande bor, arbetar och/eller studerar i dessa domstolars närhet. I dessa städer finns ofta mer än en domstol, vilket bör minska belastningen något. Dessa domstolar är också större och har förmåga att ta emot fler sökande. Det kan vidare anses rimligt att större domstolar, som har fler notarier, tar ett större ansvar i detta sammanhang.

När en sökande inställer sig kan domstolspersonal, efter att ha kontrollerat legitimation, logga in sökanden som därefter kan genomföra testerna. Domstolarna kommer på så sätt bistå Domstolsverket med att genomföra testerna i verkets rekrytering och kommer inte att behöva ha någon egen testlicens.

Om det beslutas att de förändringar vi föreslår beträffande antagningsförfarandet ska genomföras, kommer Domstolsverket att under 2020 inventera vilka tingsrätter och förvaltningsrätter som kan erbjuda sökandena att hos dem genomföra testerna. Därutöver kommer Domstolsverket att utarbeta närmare rutiner för testningen.

Det nyss beskrivna tillvägagångssättet bör i vart fall under en inledande period vara en rimlig nivå på kontrollen av att det är just sökanden som testas. Efter ett antal år kan det finnas behov av att utvärdera den föreslagna ordningen för att undersöka om inställelse vid domstol fortfarande är påkallad.

Det bör i sammanhanget nämnas att i snitt någon sökande per antagningsomgång bor utomlands, inte sällan i Finland eller Danmark. För dessa personer är det förstås något mera omständligt att inställa sig vid en svensk domstol för att genomföra rekryteringstesterna. Vi bedömer dock att det inte utgör skäl att särbehandla dessa sökande. Det är nämligen enligt vår bedömning inte orimligt att begära av den som söker en anställning med tillträde inom ett par månader att vid ett tillfälle åka till Sverige för att göra testerna. Vi återkommer till frågan om testernas giltighetstid och behovet av att göra om dem i samband med ny ansökan.

Sökandena kommer att få ett antal dagar på sig att inställa sig vid någon av de angivna domstolarna och genomföra testerna. Resultatet från testerna ska på Domstolsverket hanteras av en utsedd testadministratör som har genomgått certifieringsutbildning och de personer som arbetar med rekryteringsprocessen. Sökanden får ta del av resultatet genom en skriftlig rapport i anslutning till att testet görs.

Vissa arbetsgivare som använder rekryteringstester – särskilt de som använder tester sent i rekryteringsprocessen och endast låter ett fåtal av de sökande genomföra dem – erbjuder muntlig återkoppling. Att tillhandahålla en sådan möjlighet för alla dem som söker notarietjänstgöring riskerar att bli mycket resurskrävande. Dessutom bedömer vi att en skriftlig återkoppling av nyss beskrivet slag är tillräcklig.

Testresultaten är giltiga i två år. Om någon som gjort testerna söker på nytt inom tvåårsperioden, behöver han eller hon alltså inte göra om testerna.

En annan fråga är om den som söker på nytt ska ha rätt att göra om testerna. Leverantören av testerna förordar att låta alla som vill göra dem på nytt. En sådan ordning tillämpar Hovrätten för Västra Sverige för dem som söker fiskalsplats i senare tillsättningsomgångar. Enligt uppgift från hovrätten är det – sedan tester infördes i rekryteringsförfarandet 2016 – inte någon sökande som använt denna möjlighet. Det sistnämnda talar för att det administrativa merarbetet som kan uppstå pga. att sökandena tillåts göra om testerna bör bli begränsat. Vi gör mot denna bakgrund bedömningen att den som söker på nytt ska ha rätt att göra om testerna. På så sätt begränsas risken för att vi missar en lämplig sökande pga. att han eller hon hade en ”dålig dag” när testerna genomfördes. För den som använder sig av denna rätt kommer tidigare resultat raderas i systemet. Därmed kommer endast resultatet från de sist genomförda testerna att beaktas. Det kan här nämnas att det normalt är små variationer i resultatet när en person genomför den här typen av test flera gånger.

9.5.2 Sekretess

De rapporter som rekryteringstesterna genererar blir allmänna handlingar hos Domstolsverket (2 kap. 3 och 6 §§ tryckfrihetsförordningen [1949:105]). Sekretess gäller dock i ärende om anställning för uppgift som hänför sig till urvalstester, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men (39 kap. 5 a § offentlighets- och sekretesslagen [2009:400]). Det föreligger alltså en presumtion för sekretess. Resultaten från rekryteringstesterna kommer därmed normalt inte att lämnas ut till annan än den som gjort testerna.

En särskild fråga är om en sökande enligt bestämmelserna om partsinsyn har rätt att ta del av testresultaten från en eller flera medsökande. Den som är part i ett ärende har nämligen som utgångspunkt rätt att ta del av allt material som har tillförts ärendet (10 § förvaltningslagen [2017:900]). Rätten att ta del av uppgifter gäller med de begränsningar som följer av 10 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen. Av den bestämmelsen följer att sekretess inte hindrar att en enskild som är part i ett ärende hos myndighet och som på grund av sin partsställning har rätt till insyn i handläggningen, tar del av en handling eller annat material i ärendet. En sådan handling eller ett sådant material får dock inte lämnas ut till parten i den utsträckning det av hänsyn till allmänt eller enskilt intresse är av synnerlig vikt att sekretessbelagd uppgift i materialet inte röjs.

I förarbetena anges att uppgifter hänförliga till urvalstester ytterst sällan torde vara av sådan beskaffenhet att undantag från partsinsynen skulle kunna aktualiseras och att sekretessen därför i praktiken inte hindrar att en part får ut uppgifter om en annan sökandes tester. Utlämnande bör då enligt förarbetena kunna ske med förbehåll som innebär att uppgifterna inte får lämnas vidare (prop. 2009/10:56 s. 38).

En medsökande har alltså normalt rätt att med förbehåll få ut uppgifter om en annan sökandes testresultat (se dock Kammarrätten i Stockholms dom den 11 april 2017 i mål nr 1016-17).

9.5.3 Tröskelvärde

Enligt forskningen ger testresultaten, särskilt resultatet från kapacitetstester, en mycket god förutsägelse av den framtida arbetsprestationen. Det kan därför övervägas om det för anställning ska krävas ett visst lägsta testresultat.

Bland annat Åklagarmyndigheten tillämpar en sådan ordning. Endast de sökande till tjänster som åklagaraspirant och extra åklagare som får ett resultat över en viss miniminivå går vidare i rekryteringsprocessen och blir aktuella för anställning. Åklagarmyndigheten har ett tröskelvärde för enbart kapacitetstestet och ett för det samlade testresultatet (kapacitets- och personlighetstest).³⁷

Särskilt näraliggande skulle det kunna vara att i notarieantagningen uppställa ett krav för anställning på resultat över en viss nivå på kapacitetstestet. Notarietjänstgöringen ställer relativt höga krav på att snabbt lära sig nya saker som kan vara både komplicerade och komplexa. Ett poängresultat mellan 0 och 2 på den tiogradiga skalan tyder på att sökanden i nya områden och komplexa situationer behöver mer tid och tydligare instruktioner än de som får en högre poäng. Att

³⁷ Riktlinjer för rekrytering av åklagaraspiranter och extra åklagare (Riktlinjer 2016 ÅM-A 2016/0387) s. 7.

över tid behöva lägga fler arbetstimmar än notarietkollegorna på att hantera arbetsuppgifterna ger, i kombination med den höga arbetsbelastning som periodvis råder på domstol, sämre förutsättningar för balans mellan arbete och fritid.

Denna obalans kan ytterst leda till stress och ohälsa. Det skulle kunna tala för att ett krav för anställning är att sökanden får minst tre poäng på kapacitetstestet.

Samtidigt skulle den praktiska effekten i urvalssammanhanget av ett sådant krav enligt vad vi erfarit bli relativt liten. Vår grundtanke är vidare att försöka hålla rekryteringsprocessen så ren och enkel som möjligt. Vår inriktning är dessutom snarare att välja ut rätt personer ur sökandegruppen genom en sammanvägd meritvärdering än att välja bort sökande helt pga. något kriterium. Av dessa skäl har vi stannat för att inte föreslå något visst lägsta testresultat för anställning. Vid en framtida utvärdering av det nya rekryteringsförfarandet kan frågan övervägas på nytt. Det bör då finnas ett bättre bedömningsunderlag än i dag.

9.5.4 Meritpoäng

Med hänsyn till att testresultaten ger en mycket god förutsägelse av den framtida arbetsprestationen bör de tillmätas en relativt stor betydelse. Vi har stannat för att testresultaten bör få dubbelt så stor vikt som arbetslivserfarenhet i urvalet. De bör alltså kunna ge maximalt 100 meritpoäng. Det motsvarar cirka 16 procent av den totala maxpoängen medan den verkliga vikten i urvalet blir cirka 26 procent (100/390; jfr vad som tidigare angetts om examensbetyg i avsnitt 9.3.5).

Det samlade testresultatet presenteras i procent och anger i vilken utsträckning sökanden matchar de efterfrågade kompetenserna. För att en sökande ska få meritpoäng bör matchningen överstiga 50 procent. För varje procentenhet över 50 bör sökandena tilldelas två poäng i enlighet med vad som illustreras i följande komprimerade tabell.

Testresultat	Meritpoäng
51 procent	2
52 procent	4
53 procent	6

71 procent	42
72 procent	44
73 procent	46

98 procent	96
99 procent	98
100 procent	100

9.6 Några övriga synpunkter och överväganden

9.6.1 Provanställning eller två visstidsanställningar

Vi har fått ett par synpunkter när det gäller anställningsformen för notarier. En avser provanställning, en annan uppdelning av tjänstgöringen i två visstidsanställningar.

Syftet med en provanställning är främst att arbetsgivaren ska få tillfälle att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet. Provanställning skulle utifrån det perspektivet kunna vara lämpligt att använda, eftersom en del av dem som söker är unga och saknar eller har begränsad arbetslivserfarenhet.

Av 6 § lagen (1982:80) om anställningsskydd följer emellertid att en provanställning som inte avbryts, övergår i en tillsvidareanställning (se också prop. 1981/82:71 s. 123 f. och 2005/06:185 s. 49). Provanställning är alltså inte avsedd att användas vid visstidsanställningar. Eftersom notarieanställningar är tidsbegränsade, är inte provanställning möjlig att tillämpa.

En förutbestämd konstruktion med två på varandra följande visstidsanställningar, med syftet att den första ska vara en ”testperiod”, är ett kringgående av reglerna om provanställning, vilket inte är lämpligt. Dessutom skulle det uppkomma en skyldighet att informera om den andra tidsbegränsade anställningen och ge alla som är intresserade möjlighet att söka inom en viss tid (6 § anställningsförordningen [1994:373]). Det är alltså inte möjligt att – utan ändrad lagstiftning eller reglering i kollektivavtal, vilket knappast är framkomliga vägar – styra tillsättningen så att den som haft den första visstidsanställningen automatiskt får den andra. Dessutom är anställningsförfarandet resurskrävande och anställningsbesluten överklagbara. Enligt vår uppfattning är en konstruktion med två på varandra följande visstidsanställningar inte något som bör övervägas närmare.

9.6.2 Åldersgräns

Vi har också från ett par håll fått synpunkten att vi bör överväga en övre åldersgräns för att få anställning.

I rekryteringsärenden får vi endast beakta sakliga grunder. Utgångspunkten är att en arbetsgivare inte får diskriminera den som söker arbete genom att försätta honom eller henne i ett sämre läge pga. sökandens ålder (1 kap. 4 § 1 och 2 kap. 1 § 2 diskrimineringslagen [2008:567]; jfr även 1 kap. 2 § femte stycket regeringsformen som anger att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av bl.a. ålder). Förbudet hindrar dock inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (2 kap. 2 § 4 diskrimineringslagen). Undantaget ska enligt förarbetena tolkas snävt. Ett berättigat syfte kan avse behovet av skydd eller stöd för vissa åldersgrupper. Det gäller t.ex. intresset att skydda ungdomar eller äldre inom arbetslivet, eller en strävan att främja yngre eller äldre personers möjligheter att få en anställning. Äldre arbetstagare lyfts fram som en särskilt skyddsvärd grupp (prop. 2007/08:95 s. 176).

Visserligen anges i förarbetena att vissa typer av anställningar typiskt sett är avsedda för yngre, mindre erfarna arbetstagare. Att anställningar som lärlingar, trainees och liknande förbehålls yngre arbetssökande, med syftet att underlätta för unga att få tillträde till arbetsmarknaden, bör därför i många fall vara godtagbart (a. prop. s. 180). Det är dock svårt att hävda att den grupp av personer vi anställer – som har juristexamen, oftast arbetslivserfarenhet och generellt sett är attraktiva för många arbetsgivare – är en särskilt skyddsvärd grupp där positiv särbehandling är befogad. Andelen sökande som är äldre är dessutom liten och de tränger knappast undan de yngre. Vår bedömning är därför att en övre åldersgräns sannolikt inte skulle hålla vid en rättslig prövning. Därmed ser vi inte skäl att fortsatt överväga ett sådant alternativ.

9.6.3 Ventil

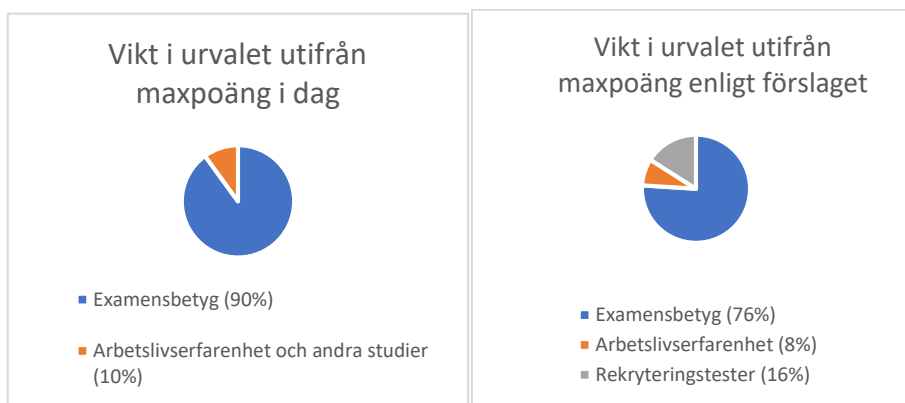
Vi har vidare fått synpunkten att systemet kräver en ”ventil”, dvs. en möjlighet att sortera bort personer som vi av någon, inte i förväg preciserad, anledning bedömer vara olämpliga. En idé som framförts till oss är att alla sökande till sin ansökan skulle bifoga en kort videopresentation av sig själva och att den kunde utgöra en del av bedömningen av om ventilen behöver användas eller ytterligare kontroller i form av t.ex. en intervju behöver företas.

Idén om ventil är vansklig av många skäl. Ett är att transparensen och förutsägbarheten skulle försämrats. Ett annat att vi måste kunna motivera våra anställningsbeslut utifrån kravet på sakliga grunder. Vi bedömer att det skulle vara högst tveksamt att välja bort eller särbehandla sökande utifrån en inskickad presentation av det slag som nyss nämnts.³⁸ Inte heller i övrigt ser vi att en ventil bör ingå i ett framtida antagningsförfarande.

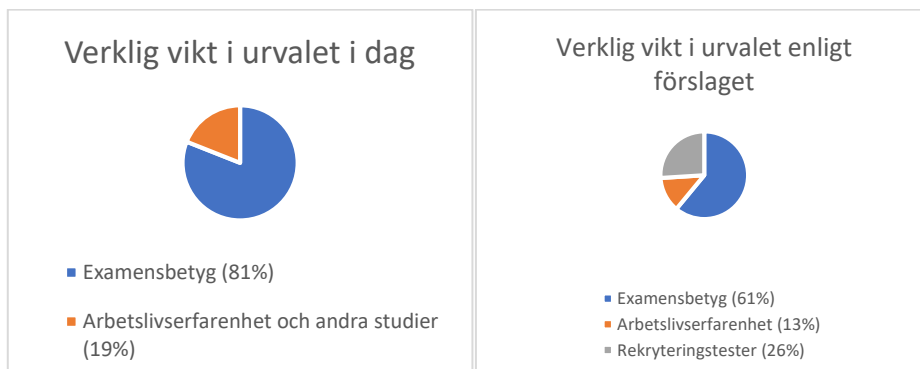
9.7 Total meritpoäng och fördelning av platser

En sökande kommer alltså att kunna få mellan 240 och 480 meritpoäng på grundval av examensbetyg, mellan 0 och 50 poäng för arbetslivserfarenhet och mellan 0 och 100 poäng för resultatet från rekryteringstesterna. Totalt går det att få mellan 240 och 630 meritpoäng.

I de följande fyra diagrammen har vi försökt illustrera hur våra förslag förhåller sig till den ordning som gäller i dag. De första två diagrammen visar vikt i urvalet utifrån den maximala meritpoängen. De följande två diagrammen visar vad vi valt att benämna som verklig vikt i urvalet. Här tas hänsyn till att det finns ett golv för det lägsta antalet poäng en sökande med juristexamen kan ha. Ingångsvärdet om 240 meritpoäng, som inte påverkar antagningen eftersom alla sökande har det, räknas här av (se vidare avsnitt 9.3.5).



³⁸ I sammanhanget kan det nämnas att JO nyligen riktade kritik mot Bolagsverket för att myndigheten i ett anställningsärende hade uppmanat sökandena att ladda upp en bild av sig själva (beslut den 19 november 2018 med dnr 6822-2017). JO hade svårt att se vilken nytta Bolagsverket i en anställningsprocess kunde ha av en bild på den arbetssökande och uttalade att det närmast framstod som olämpligt att en myndighet uppmanar en arbetssökande att ladda upp en bild av sig själv.



Precis som i dag kommer den sökande som har högst meritpoäng i en viss antagningsomgång tilldelas sitt förstahandsval. Därefter får den sökande som har näst högst poäng sitt förstahandsval, om inte den platsen gick till sökanden med högst meritpoäng. I sistnämnda fall får sökanden med näst högst poäng, under förutsättning att han eller hon sökt flera platser, sitt andrahandsval. På detta sätt ska ett tillsättningsförslag tas fram för alla de tjänster som tillsättningsomgången omfattar.

Om två eller fler sökande har samma antal meritpoäng, bör de på samma sätt som i dag rangordnas inbördes i första hand utifrån uppnådd poäng för examen. För denna lösning talar att examensbetyget väger tyngst i urvalet. I andra hand bör sökandena särskiljas genom deras respektive resultat på rekryteringstesterna, som väger näst tyngst i urvalet. Skulle det undantagsvis förekomma att två sökande har lika många meritpoäng utifrån examen och testerna, bör platsen tilldelas den sökande som har ett ”övervärde” i fråga om arbetslivserfarenhet, dvs. har haft ett arbete med klar juridisk inriktning under längre period än de två år som kan ge meritpoäng. Om det inte går att särskilja de sökande på något av de nu nämnda sätten, får marginella meriter bli avgörande.

9.8 Förväntade effekter

Genom de förändringar vi föreslår är det rimligt att förvänta sig följande effekter:

- Bättre underlag för anställningsbeslut. Användningen av rekryteringstester innebär att hänsyn kan tas till fler kompetenser i kravprofilen såsom sökandenas personliga egenskaper och kapacitet.
- Något minskad betygshets på juristutbildningen. Det bör bli en konsekvens av att examensbetyget får lägre vikt i urvalet än i dag.
- Kortare studietid samt kortare tid mellan examen och påbörjad notarie-meritering. Det bör bli en konsekvens av att andra akademiska studier inte längre ska beaktas och att kortare arbetslivserfarenhet än i dag kan ge meritpoäng.
- Färre gränsdragningssvårigheter i meritvärderingen, vilket i sin tur bör innebära färre överklaganden och ändrade beslut. Det bör bli en konsekvens av att andra akademiska studier, som i dag delas in i två grupper utifrån studiernas värde för notariatjänstgöringen, inte längre ska beaktas. Inte heller arbetslivserfarenhet kommer längre att vara gruppindelad.
- Ett mer modernt antagningsförfarande. Införandet av tester och övergången till att räkna meritpoäng utifrån högskolepoäng är några exempel.

- Undanröjd risk för förvanskning av examensbetyg. Blir en följd om Domstolsverket kan inhämta betygen direkt från Ladok.

Ett annat sätt att illustrera den första punkten i nyss gjorda uppräknings är att bedöma i vilken utsträckning kravprofilen täcks med dagens urvalskriterier respektive de vi föreslår ska användas. Vår bedömning är att rekryteringstesterna i stor utsträckning fyller de luckor som finns i dagens förfarande.

<u>Efterfrågade kompetenser</u>	<u>I dag</u>	<u>Enligt vårt förslag</u>
Juridiska kunskaper	Ja, examensbetyg	Ja, examensbetyg
Analysförmåga	I någon mån, betyg	Ja, kapacitetstest
Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift	I någon mån, betyg	I någon mån, betyg
Omdöme	Nej	Ja, personlighetstest
Noggrannhet	Nej	Ja, personlighetstest
Arbets- och stresshanteringsförmåga	Nej	Ja, personlighetstest
Samarbetsförmåga	Nej	Ja, personlighetstest

10 Tjänstgöringens längd

I detta avsnitt behandlas frågor som rör längden på notariatjänstgöringen. Särskilt fokus läggs på frågan om den möjlighet som finns i dag att förkorta tjänstgöringstiden för de sökande som vid tillträdet har erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete, s.k. tillgodoräknande, ska begränsas eller avskaffas.

10.1 Några utgångspunkter

Ordinarie tjänstgöring, som är den klart vanligaste formen av notariatjänstgöring, och utgör cirka 90 procent av notarieplatserna, fullgörs vid en tingsrätt eller en förvaltningsrätt under, som utgångspunkt, två år. Det allra flesta av de återstående 10 procenten av anställningarna är s.k. paketplatser, där notarien tjänstgör sex månader vid en förvaltningsmyndighet följt av 18 månader vid en tingsrätt eller en förvaltningsrätt. Därutöver finns ett fåtal förlängda notarieanställningar med tjänstgöring vid en särskild domstol samt kombinationstjänstgöring som fullgörs under, som utgångspunkt, två och ett halvt år.

Det nu anförda ger intryck av att flertalet notaries tjänstgör två år vid domstol. Så är emellertid inte fallet. Skälet är att tjänstgöringstiden – med undantag för paketjänsterna – kan förkortas med upp till sex månader om den sökande har erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete under en motsvarande period. Cirka 70 procent av dem som tilldelas notarieplats får sådant tillgodoräknande. Den allra övervägande delen i denna grupp, runt 90 procent, tillgodoräknar sig maximala sex månader. Det innebär att det bara är cirka 20 procent av notarierna som, i enlighet med den i notarieförordningen angivna utgångspunkten, tjänstgör två år på domstol.

Andelen som har tillgodoräknande har ökat kraftigt över tid. När längden på tjänstgöringen bestämdes till två år 1990, anställdes notarierna i regel direkt efter juristutbildningen (Ds 1989:17 s. 26). Även 2001 saknade de flesta som anställdes tidigare yrkeslivserfarenhet (*Meritvärdering vid anställning av notaries*, DV-rapport 2001:4, s. 23). Numera är det som framgått relativt få av dem som anställs

som inte har arbetat efter juristutbildningen. Utvecklingen har lett till att tjänstgöringstiden i domstol succesivt har minskat. Åtskilliga domstolar har påtalat att detta är negativt ur flera aspekter.

Regeringen förkastade i prop. 2007/2008:113, *Rekrytering av domare*, ett förslag om att korta notarieutbildningen till ett och ett halvt år. Det kan konstateras att den genomsnittliga tjänstgöringstiden i domstol numera är drygt 19 månader. Till följd av ökat tillgodoräknande har alltså notarieutbildningen i princip blivit så kort som enligt det avfärdade förslaget.

10.2 Synpunkter från domstolar

I den enkätundersökning som vi har genomfört angav drygt 70 procent av domstolarna att tillgodoräkandet borde tas bort. Över 85 procent av domstolarna ansåg att de notaries som tillgodoräknar sig tidigare arbetslivserfarenhet inte genom den har fått kunskap och erfarenhet som motsvarar den som en notarie utan tillgodoräknande har efter sex månaders tjänstgöring i domstol.

I fritextsvaren lyfte många domstolar fram väsentliga nackdelar med tillgodoräkandet. En var att tillgodoräkandet gör det svårt för domstolarna att planera sin verksamhet. Eftersom domstolarna inte kan påverka om de får en notarie med eller utan tillgodoräknande och notarierna slutar efter olika lång tid, kan domstolarna under perioder ha för få notaries med behörighet enligt tingsrätts- eller förvaltningsrättsinstruktionen att avgöra mål och ärenden. Det är också svårt att planera t.ex. utbildningsinsatser och avdelningsbyten när notarierna tjänstgör olika länge.

En annan nackdel som flera domstolar lyfte fram var att tillgodoräkandet leder till stort produktionsbortfall. Notaries som har tillgodoräknande slutar enligt dessa domstolar generellt sett när de har börjat behärska arbetsuppgifterna, blivit mer självgående och blivit en verklig tillgång för verksamheten.

Ytterligare en nackdel som flera domstolar nämnde var att notaries som har tillgodoräknande går miste om viktig utbildningstid, bl.a. för att notarien utvecklas som mest när han eller hon under senare delen av tjänstgöringen får större eget ansvar. Ett och ett halvt år uppges också vara för kort tid för att notarien ska hinna få erfarenhet av alla vanligt förekommande typer av mål och ärenden. Särskilt problematiskt kan det vara om perioden omfattar två somrar. Många domstolar anger dessutom att notaries som har tillgodoräknande ofta uttrycker att de skulle ha velat förlänga sin tjänstgöring när den närmar sig sitt slut.

Flera domstolar lyfte också fram att bedömningsunderlaget för notariebetyget – och därmed för eventuell fiskalsrekrytering – blir tunnare vid kortare tjänstgöringstid.

Det var få domstolar som lyfte fram positiva aspekter med tillgodoräkandet. Några anförde dock att det leder till att fler får möjlighet att genomföra notarie-meritering och någon domstol angav att det kan underlätta rekryteringen om tjänstgöringen inte blir längre än ett och ett halvt år.

10.3 Synpunkter från notaries

Bland de 112 notaries som besvarade vår enkätundersökning hade knappt 60 procent tillgodoräknande. Cirka 30 procent av de svarande angav att de tyckte att

ordningen med tillgodoräknande gjorde anställningen mer attraktiv. Lika många, alltså runt 30 procent, hade föredragit att det inte gjordes något tillgodoräknande. För en liten andel av de svarande, sex procent, var tillgodoräknandet avgörande för att de skulle söka anställning som notarie.

De fritextsvar som notarierna lämnade beträffande tillgodoräknande var, som de redovisade siffrorna antyder, mindre enhetliga än de svar som domstolarna lämnade. En relativt vanlig synpunkt bland notarierna var att tillgodoräknande leder till för täta avdelningsbyten samt för lite tid att komma in i arbetsuppgifterna och lära sig dem ordentligt. Några gjorde gällande att tillgodoräknandet gör att den produktiva tiden blir väl kort, eftersom det är först efter några månader som en notarie faktiskt kan börja bidra. Flera angav att tillgodoräknande leder till sämre notariebetyg, eftersom den som har tillgodoräknande inte får lika lång tid på sig att visa vad han eller hon går för. Andra anförde dock att ett och ett halvt år är tillräckligt lång tid för notarietjänstgöringen. Ytterligare andra förordade att tillgodoräknandet borde vara valbart. Ett par notarier uppgav att de var positiva till tillgodoräknande när de påbörjade tjänstgöringen men att de senare ändrat uppfattning och hellre hade velat tjänstgöra hela tvåårsperioden.

10.4 Överväganden

Vårt förslag: Möjligheten att förkorta notarietjänstgöringen med upp till sex månader genom tillgodoräknande av tidigare yrkeslivserfarenhet avskaffas.

Vår bedömning: Tjänstgöringstiden ska fortsatt vara två år för flertalet anställningar samt två och ett halvt år för de förlängda notarieanställningarna.

10.4.1 Det finns skäl att förändra tillgodoräknandet

Under 2000-talet har utvecklingen gått mot att allt fler av dem som söker notarietjänstgöring har tidigare yrkeslivserfarenhet som leder till tillgodoräknande. Det har medfört att den genomsnittliga tiden som notarierna tjänstgör i domstol blivit allt kortare. Det har framkommit ett flertal negativa aspekter med denna utveckling. Dessa är hänförliga till bl.a. utbildningsinslaget, verksamhetsnyttan, möjligheten till planering och möjligheten att utvärdera notariernas arbetsinsats.

När det gäller *utbildningsinslaget* har många domstolar framfört att ett och ett halvt år generellt sett är för kort tid för att notarien ska hinna få tillräcklig kunskap om arbetet på domstol. Samma synpunkt har framförts av notarier, även om vissa som besvarat vår enkät har haft en annan uppfattning.

Vid övervägande av lämplig tjänstgöringstid är Notarienämndens föreskrifter en viktig utgångspunkt (se särskilt 2, 3, 6 och 7 §§ Notarienämndens föreskrifter [DVFS 2013:1] för notarietjänstgöring vid domstol). Enligt dem ska notarien beredas en allsidig utbildning. Notarien ska vidare under sin tjänstgöring bl.a.

- bereda mål,
- göra rättsutredningar,
- föredra mål och ärenden,
- föra protokoll och anteckningar,
- närvara vid överläggning till dom och beslut och lämna förslag till avgörande,

- upprätta förslag till domar och beslut,
- utföra domaruppgifter enligt 17 och 18 §§ tingsrättsinstruktionen eller 20 och 21 §§ förvaltningsrättsinstruktionen,
- om möjligt hålla muntliga förhandlingar,
- tjänstgöra vid mer än en avdelning eller enhet,
- få kännedom om handläggningen av domstolens administrativa ärenden och
- delta i utbildningar och studiebesök som är av nytta för tjänstgöringen.

Flertalet av de uppräknade arbetsmomenten behöver utföras åtskilliga gånger med mellanliggande återkoppling för att notarien ska ha en rimlig möjlighet att lära sig dem. Dessutom behöver notarien ges utrymme att arbeta med alla, eller i vart fall de allra flesta, vanligt förekommande måltyperna på domstolen. På samma sätt behöver notarien stegvis och över tid tilldelas nya, mer ansvarsfyllda arbetsuppgifter. I förhållande till det nu redovisade är det vår bedömning att en tjänstgöringstid om ett och ett halvt år är väl kort. För denna slutsats talar också det förhållandet att verksamheten i domstolarna under 2000-talet – dvs. den period när den faktiska tjänstgöringstiden blivit allt kortare – blivit mer komplex. Denna utveckling kommer rimligen att fortsätta. De allra flesta domstolarna anser dessutom att de notarier som har tillgodoräknande genom sin tidigare arbetslivserfarenhet inte har fått den kunskap och erfarenhet som motsvarar den som en notarie utan tillgodoräknande har efter sex månaders tjänstgöring i domstol.

Ett av huvudsyftena med notariatjänstgöringen är att tillgodose ett arbetskraftsbehov hos domstolarna (se bl.a. 2 § i Notarienämnadens nyss nämnda föreskrifter). När det gäller *verksamhetsnyttan* har många domstolar framfört att tillgodoräknande har tydligt negativ inverkan, något som också en del notarier pekat på. En mycket vanlig åsikt bland domstolarna är att de notarier som har tillgodoräknande tvingas sluta när de har börjat behärska arbetsuppgifterna och är som störst tillgång för verksamheten. Notarierna uppges under andra året av sin tjänstgöring vara snabbare, skickligare, mer självgående och mer effektiva. Detta har nära samband med det som nyss redovisats om utbildningsinslaget på så sätt att ”startsträckan” för många arbetsmoment är förhållandevis lång. För att en notarie självständigt ska kunna utföra många av de nämna arbetsuppgifterna på ett fullgott sätt krävs träning, feedback och tid. Det står därför klart att ett mer begränsat eller avskaffat tillgodoräknande skulle leda till ökad verksamhetsnytta för domstolarna.

Många domstolar har framhållit att tillgodoräknande försvårar *planeringen av verksamheten*. Att notarierna tjänstgör olika länge leder till att domstolarna ibland har för få notarier med behörighet att på egen hand avgöra mål och ärenden. Den olika långa tjänstgöringstiden, som domstolarna inte kan påverka, leder vidare ibland till att flera notarier, som anställts vid olika tillfällen, slutar samtidigt. En följd effekt av det är att domstolen samtidigt får ett flertal nyanställda notarier med större behov av stöttning och handledning. Att notarierna tjänstgör olika länge leder till svårigheter också när notarierna ska byta avdelning eller enhet efter olika lång tjänstgöringstid. Även att samordna utbildningsinsatser, såväl lokala som centrala, försvåras av att tjänstgöringstiden bland notarierna varierar och att de därmed är i behov av insatserna efter olika lång tid. En helt eller i vart fall mer enhetlig tjänstgöringstid skulle således påtagligt underlätta domstolarnas planering av verksamheten.

Både domstolar och notaries har vidare lyft fram att en kortare tjänstgöring ger ett mer begränsat och därmed sämre underlag för att *bedöma notariernas arbetsinsats*. En längre tjänstgöring skulle ge ett bättre underlag för notariebetyg och i förlängningen för kommande arbetsgivare, t.ex. överrätter i samband med fiskalsrekrytering. Dessutom bör ett avskaffat eller mer begränsat tillgodoräknande göra notariekåren bättre rustad för fortsatt tjänstgöring, t.ex. på domarbanan.

Nu redovisade omständigheter talar sammantaget starkt för att begränsa eller helt avskaffa tillgodoräknandet. Det finns dock ett par nackdelar med en sådan åtgärd som behöver vägas mot de positiva effekterna. Den första är att genomströmningen av notaries skulle minska om tjänstgöringstiden blir längre. Den andra är att en förlängd tjänstgöringstid skulle kunna avvählla några från att söka.

En *minskad genomströmning* skulle leda till att något färre jurister får notariemeritering. Det skulle i sin tur innebära ett något minskat rekryteringsunderlag till de tjänster som uppställer krav på sådan meritering, främst åklagare, kronofogde och fiskal. I någon mån skulle det också påverka andra arbetsgivare som gärna ser att sökande har notariemeritering.

Om tillgodoräknandet helt togs bort, skulle genomströmningen minska med uppskattningsvis knappt 15 procent.³⁹ Det skulle på sikt innebära en årlig minskad antagning i samma storleksordning, från cirka 600 till cirka 510. Visserligen är detta en inte obetydlig minskning. Den ska dock ställas mot den kraftiga ökningen av antalet notaries som skett de senaste åren. För tio år sedan anställdes årligen cirka 440 notaries. Sett ur det perspektivet skulle antalet anställda notaries ur ett historiskt perspektiv vara högt, även om tillgodoräknandet togs bort. Nackdelen med den något lägre genomströmningen måste vidare ställas mot de påtagliga fördelar som uppnås och som tidigare redovisats. Även om det av flera skäl är angeläget att många får notariemeritering, är de positiva följderna av att avskaffa tillgodoräknandet enligt vår bedömning betydande.

Det bör i sammanhanget nämnas att ett tänkbart sätt att behålla den nuvarande genomströmningen skulle kunna vara att korta tjänstgöringstiden för alla notaries till exempelvis 20 månader från dagens två år. En sådan förändring skulle dock inte tillmötesgå domstolarnas önskemål. Den skulle dessutom göra att de positiva effekter med förbättrad utbildning för notaries och större verksamhetsnytta för domstolarna som en avskaffat tillgodoräknande bör leda till inte uppnås. Detta – tillsammans med det förhållandet att regeringen som nämnts i avsnitt 10.1 för inte alltför länge sedan förkastat ett förslag om kortare notariemeritering – gör att vi bedömer att tiden för notariemeriteringen inte bör kortas.

En annan farhåga är att den förlängning av tjänstgöringstiden som ett avskaffat tillgodoräknande innebär skulle *avvählla lämpliga kandidater från att söka*. Det skulle kunna gälla för t.ex. biträdande jurister på advokatbyråer som kunde tänkas dra sig för att ansöka om eller riskera att inte få tjänstledighet under så lång tid. Resultatet av vår enkätundersökning talar dock för att risken för att ett avskaffat tillgodoräknande skulle leda till ett större bortfall bland sökandena är begränsad.

³⁹ Vi har här utgått från att 70 procent av de sökande har tidigare arbetslivserfarenhet som skulle leda till tillgodoräknande med i snitt fem månader av tjänstgöringstiden om 24 månader ($5/24 \cdot 0,7$). I denna beräkning har vi inte tagit hänsyn till paketanställningarna. Om denna särskilda form av tillgodoräknande skulle avskaffas, skulle genomströmningen minska med ytterligare ett par procentenheter.

Det var endast sex procent av notarierna som uppgav att ordningen med tillgodoräknande var avgörande för att de skulle söka. Skillnaden mellan tjänstledighet under ett och ett halvt respektive två år bör inte heller överdrivas. Rekryteringsunderlaget borde därmed inte påverkas i någon stor utsträckning, om tillgodoräkandet skulle avskaffas eller begränsas.

Vid en sammanvägning av de redovisade omständigheterna – där domstolarnas arbetskraftsbehov och notariernas utbildningsbehov väger tungt – gör vi bedömningen att tillgodoräkandet bör begränsas eller avskaffas.

10.4.2 Begränsa eller avskaffa tillgodoräkandet

Det finns flera tänkbara sätt att förändra den nuvarande ordningen med tillgodoräknande för att åstadkomma en generellt sett längre notariemeritering. Ett alternativ är att göra tillgodoräkandet fakultativt, dvs. låta sökanden avgöra om han eller hon vill ha tillgodoräknande. Ett annat alternativ är att låta anställningsdomstolen bestämma om tillgodoräknande ska få ske. Ett tredje sätt är att förkorta den längsta tiden för tillgodoräknande från dagens sex månader till exempelvis tre månader. Ytterligare ett alternativ är förstås att helt ta bort tillgodoräkandet.

Ett fakultativt tillgodoräknande kan tyckas naturligt när det är fråga om en frivilligt sökt anställning och några notarier har framställt detta som ett önskvärt alternativ. Med en sådan valmöjlighet för sökanden skulle dessutom – den i och för sig begränsade – risken för att vi tappar sökande som tycker att en tvåårig anställning är för lång försvinna. Samtidigt är det sannolikt svårt för många sökande att vid ansökningstillfället avgöra om de vill ha tillgodoräknande eller inte. Enligt vad vi erfarit, bl.a. genom vår enkätundersökning, är det inte ovanligt att notarien har en uppfattning i fråga om tillgodoräknande när tjänstgöringen påbörjas och en annan när den närmar sig sitt slut.⁴⁰ Ett fakultativt tillgodoräknande skulle inte heller ge bättre förutsägbarhet och möjlighet att planera för domstolarna. Inte heller skulle önskemålet om förbättrad verksamhetsnytta uppnås i särskilt stor utsträckning, eftersom uppskattningsvis hälften av dem som kan få tillgodoräknande skulle välja att på detta sätt korta tjänstgöringen. Vi ser därför inte fakultativt tillgodoräknande som ett lämpligt alternativ.

Ett något mera näraliggande alternativ är att låta domstolarna i varje enskilt fall bestämma om tillgodoräknande ska vara möjligt för anställningen i fråga. Utifrån hur domstolarna besvarat vår enkät skulle en sådan lösning leda till slopat tillgodoräknande för en klar majoritet av anställningarna. Fördelen skulle dock vara att de domstolar som ser en vinst med tillgodoräkandet kunde få behålla denna ordning. Samtidigt skulle det innebära att notarierna tjänstgjorde olika lång tid utan att detta var motiverat utifrån deras tidigare arbetslivserfarenhet och kunskapsnivå, vilket är tveksamt utifrån ett utbildningsperspektiv. Det är vidare svårt att se att förhållandena på de olika tings- och förvaltningsrätterna skiljer sig åt i så hög grad att det är befogat att införa ett valbart tillgodoräknande. Mot denna bakgrund och med hänsyn till önskemålet om enkelhet och enhetlighet bedömer vi att en sådan ordning inte bör införas.

⁴⁰ Att hålla möjligheten till tillgodoräknande öppen till dess att notarien tjänstgjort en tid är knappast ett rimligt alternativ eftersom anställningsperioden behöver vara bestämd när anställningsavtalet ingås. Dessutom skulle en obestämd sluttid för anställningen påtagligt försvåra domstolarnas planering av t.ex. nyanställningar.

En annan tänkbar ordning är att begränsa tillgodoräknandemöjligheten till ett färre antal månader. Jämfört med att slopa tillgodoräknandet helt skulle en positiv effekt med detta alternativ vara att genomströmningen inte skulle minska lika mycket. Å andra sidan skulle de eftersträvade effekterna i form av bättre möjlighet till planering, bättre utbildningsinnehåll och större verksamhetsnytta inte uppnås, i vart fall inte i lika stor utsträckning. Vi ser därför inte en begränsad tillgodoräknandemöjlighet som det bästa alternativet.

I stället bedömer vi att det finns starka skäl för att avskaffa tillgodoräknandet. De nackdelar som tidigare redovisats skulle helt försvinna. Dessutom skulle notarierna få en mer likvärdig utbildning. Nackdelarna med ett slopat tillgodoräknande uppvägs med marginal av de positiva effekter en sådan åtgärd för med sig. Vårt förslag är därför att avskaffa tillgodoräknandet.

10.4.3 Förlängda notarieanställningar

I dag finns ett fåtal längre notarieanställningar som omfattar två och ett halvt års tjänstgöring. Några av dessa är förlagda till de tingsrätter som är mark- och miljödomstolar och till Stockholms tingsrätt, Patent- och marknadsdomstolen. Anställningarna är förlängda för att säkerställa att notarien får tillräcklig tid såväl på den särskilda domstolen som på en eller flera av tingsrättens allmänna avdelningar. Behovet av extra tjänstgöringstid för de notarier som arbetar på mark- och miljödomstol eller Patent- och marknadsdomstolen, som är föranlett av den särskilda processuella och materiella lagstiftning domstolarna tillämpar, minskar inte på något avgörande sätt om tillgodoräknandet avskaffas. Från en mark- och miljödomstol har i stället till oss framförts att tjänstgöringstiden bör vara minst två och ett halvt år. Vår bedömning är därför att särregleringen beträffande dessa platser bör behållas.

11 Kombinationsanställningar

Vårt förslag: Kombinationsanställningarna avskaffas.

I detta avsnitt behandlas kombinationsanställningarna. Den centrala frågan är om de ska finnas kvar.

11.1 Den nuvarande ordningen

Kombinationstjänstgöring fullgörs vid en tingsrätt och en förvaltningsrätt på samma ort. Tjänstgöringens längd är, som utgångspunkt, två och ett halvt år. Minst ett år ska fullgöras på respektive domstol (2 § andra stycket notariieförordningen). I dag kan tiden för tjänstgöringen förkortas med upp till sex månader till följd av tillgodoräknande (se dock avsnitt 10).

Sedan ett antal år tillbaka förekommer kombinationstjänstgöring enbart i Karlstad, dvs. vid Värmlands tingsrätt och Förvaltningsrätten i Karlstad. Domstolsverket har sedan 2016 å dessa domstolars vägnar antagit tre kombinationsnotarier. Det ska ställas mot att Domstolsverket under samma period totalt anställt drygt 1 700 notarier.

11.2 Synpunkter från domstolarna i Karlstad

Värmlands tingsrätt och Förvaltningsrätten i Karlstad har sedan några år tillbaka kombinationsnotarier. Båda domstolarna har under denna period dock haft klart fler notarier som tjänstgjort på endast en av domstolarna, dvs. ordinarie tjänstgöring. Kombinationstjänstgöringen har varit mer av en försöksverksamhet.

Tings- och förvaltningsrätten är inrymda i samma byggnad och har tidigare haft en gemensam administration. Det var därför naturligt att prova att ha gemensamma notarier.

Domstolarna har dock beslutat att inte längre ha kombinationsnotarier. Det främsta skälet till det ställningstagandet är att tjänstgöringstiden på respektive domstol blir för kort. Notarierna får därmed inte en tillräckligt bra utbildning. De hinner inte få samma kunskapsdjup som övriga notarier samt får mindre erfarenhet av att bereda och avgöra mål självständigt. Det gör att underlaget för notariebetygen inte blir lika bra, vilket riskerar att missgynna t.ex. de notarier som söker sig vidare på domarbanan.

Utifrån ett domstolsperspektiv ger kombinationsnotarierna inte samma arbetskraftstillskott som övriga notarier. Det beror på att den högproduktiva perioden, efter att notarien lärt sig arbetet och fått relevant utbildning, blir betydligt kortare på varje domstol.

Det vore positivt om tillgodoräkandet avskaffades men tjänstgöringstiden vid varje domstol skulle ändå bli för kort.

11.3 Synpunkter från kombinationsnotarierna

I ansökan prioriterade de kombinationsnotarier vi haft kontakt med kombinationstjänsterna högt. Inte för någon av dem var dock förekomsten av kombinationstjänst en förutsättning för att söka anställning som notarie.

Fördelen med kombinationstjänstgöringen är att arbetet i två domstolsslag ger stor bredd och helhetsbild. Att de får gå centrala utbildningar både för tingsrätts- och förvaltningsrättsnotarier är också positivt.

Nackdelen är att de får mindre tjänstgöringstid i varje domstol. Det gör att de inte hinner komma i kontakt med alla vanliga måltyper, får avgöra färre mål på egen hand och inte får samma kunskapsdjup som andra notarier.

11.4 Överväganden

Kombinationstjänstgöringen infördes genom en försöksverksamhet 1998. Efter en utvärdering permanentades möjligheten till sådan tjänstgöring 2003.

Även om en förutsättning för kombinationstjänsterna är att tingsrätten och förvaltningsrätten ligger på samma ort, är det 26 domstolar som skulle kunna använda denna möjlighet.⁴¹ Intresset hos domstolarna har dock sedan lång tid tillbaka varit mycket svagt. De domstolar som under åren har använt sig av kombinationstjänstgöringen har alla bestämt sig för att inte fortsätta med denna anställningsform. Efter att förvaltningsrätterna inrättades i februari 2010 utnyttjades inte möjligheten alls under ett par år. 2012 uppmuntrade Domstolsverket i en

⁴¹ Av de 26 domstolarna är 12 förvaltningsrätter och 14 tingsrätter. Att det är fler tingsrätter beror på att det finns tre tingsrätter i Stockholms kommun.

skrivelse de berörda domstolarna att samverka genom att ha kombinerade notariatjänstgöringar. Det kan konstateras att möjligheten också härefter har använts ytterst sparsamt.

Även Värmlands tingsrätt och Förvaltningsrätten i Karlstad har nu bestämt att de inte längre ska ha kombinationsnotarier. Att domstolarna inte anser att kombinationstjänstgöringen är en attraktiv möjlighet talar förstas i sig mot att behålla anställningsformen. Det bör nämnas att det är varje enskild domstol som avgör hur många notarier domstolen ska ha och om någon eller några av dessa ska vara kombinationsnotarier. Antalet kombinationsnotarier är därmed inte något som kan bestämmas på central nivå.

Det huvudsakliga skälet mot kombinationstjänstgöring, som både domstolarna och notarierna framhållit, är den förhållandevis korta tjänstgöringstiden på varje domstol. Vi har i avsnitt 10 konstaterat att en förkortad notarieanställning på grund av tillgodoräknande, normalt från två till ett och ett halvt år, har flera negativa följder. Bland annat blir utbildningen sämre för notarierna, eftersom de inte hinner få tillräcklig erfarenhet av arbetet i domstol. Arbetskraftstillskottet blir inte heller lika stort för domstolarna, eftersom notarierna tvingas sluta när de har börjat behärska arbetsuppgifterna och är som störst tillgång för verksamheten. Dessutom får domstolarna ett mer begränsat underlag för att utvärdera notariernas arbetsinsatser.

Nu nämnda följder av en kort tjänstgöringstid gäller också kombinationstjänstgöringen, eftersom tiden i varje domstol är ännu kortare än för de notarier som har ordinarie anställningar i en domstol med tillgodoräknande. Även om den totala tjänstgöringstiden för kombinationsnotarierna normalt är längre och allt domstolsarbete har beröringspunkter, är både de processuella och materiella frågorna olika i de två allmänna domstolsslagen.

I dag är kombinationstjänstgöringen, som utgångspunkt, två och ett halvt år. Eftersom de allra flesta som får sådan tjänstgöring kan tillgodoräkna tidigare arbete under sex månader, blir dock anställningen i realiteten oftast två år. Det innebär att notarierna tjänstgör endast ett år på respektive domstol. Ett år måste anses vara alltför kort tid för att notarien ska få tillräcklig erfarenhet av alla vanliga måltyper samt av att på eget ansvar bereda och avgöra notariemål.

Om ordningen med tillgodoräknande i enlighet med vårt förslag skulle avskaffas, blir tjänstgöringstiden för kombinationsnotarierna alltid två och ett halvt år. Att arbeta ett år och tre månader på respektive domstol är emellertid enligt vår bedömning också för kort. Detta är något som även framhållits från domstolarna med erfarenhet av kombinationsnotarier. Att fördela tiden så att tjänstgöringen blir något längre på den första domstolen och något kortare på den andra skulle inte heller avhjälpa problemet. För att tillgodose notariernas utbildningsbehov och domstolarnas önskemål av arbetskraftstillskott i tillräcklig utsträckning, skulle i stället tiden behöva förlängas avsevärt till någonstans mellan tre och fyra år. Detta är dock inte realistiskt, bl.a. för att tiden i så fall skulle avvika alltför mycket från de ordinarie notarieanställningarna och i princip innebära att notarien får utföra två på varandra följande notariatjänstgöringar. Det är också högst tveksamt om en sådan förändring skulle göra anställningsformen tillräckligt attraktiv för domstolarna. Även den korta tiden i respektive domstol är därför sammantaget någonting som talar för att avskaffa kombinationstjänstgöringen.

Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till är hur attraktiva dessa tjänster är bland sökandena. I de senaste antagningsomgångarna där kombinationstjänster förekommit har det inte krävts särskilt höga meritpoäng för att få en sådan tjänst. Tvärtom ligger antagningspoängen för dessa tjänster bland de lägsta i aktuella antagningsomgångar. De tillhör alltså inte de mer populära platserna bland sökandena. En faktor att beakta i sammanhanget är att placeringsorten ofta är mycket viktig för sökandena och därmed skulle kunna påverka kombinationstjänsternas attraktivitet. Inte heller i jämförelse med ordinarie notarieplatser vid samma domstolar är dock kombinationstjänsterna särskilt efterfrågade. Kombinations-tjänsternas attraktionsnivå talar således inte för att behålla dem.

Det finns ett flertal positiva inslag i kombinationstjänsterna. Anställningen ger insyn i arbetet i såväl tingsrätt som förvaltningsrätt och därmed stor kunskapsbredd. De notaries som har kombinationsanställningar är också generellt sett nöjda med sin tjänstgöring. Det är dock ytterst tveksamt att ha kvar en anställningsform som domstolarna uppenbarligen inte vill använda sig av i någon nämnvärd utsträckning. Under de senaste tre åren har kombinationstjänsterna utgjort mindre än två promille av alla notarieanställningar.

Visserligen har helt nyligen Malmö tingsrätt och Förvaltningsrätten i Malmö meddelat att de överväger att anställa kombinationsnotaries för det fall denna möjlighet blir kvar. Att anställningsformen kan komma att användas på en plats i landet är dock knappast tillräckligt för att motivera att den behålls. Det är inte några andra domstolar som har aviserat att de avser anställa kombinationsnotaries framöver. Att övriga domstolars intresse skulle förändras är inte rimligt att förvänta sig. Den bedömningen gör vi bl.a. mot bakgrund av hur länge möjligheten funnits och att Domstolsverket tidigare utan något resultat uppmuntrat domstolarna att använda den. Det finns därmed inte några tillräckligt starka skäl för att ha kvar kombinationstjänstgöringen. Vårt förslag blir därför att denna tjänstgöringsform avskaffas.

12 Paketanställningar

Vårt förslag: Paketanställningarna avskaffas.

Vår bedömning: Om paketanställningarna skulle behållas, bör tjänstgöringstiden förlängas till två och ett halvt år.

12.1 Bakgrund och nuläge

Pakettjänsterna inrättades på 1970-talet. Syftet var att kunna erbjuda fler nyutexaminerade jurister notarietjänstgöring genom att förlägga en del av tjänstgöringstiden till en förvaltningsmyndighet.

En paketnotarie inleder sin tjänstgöring med sex månaders arbete på en förvaltningsmyndighet (3 § första stycket andra meningen notarietjänstförordningen). För närvarande är det nio förvaltningsmyndigheter som har paketnotaries. Dessa är Allmänna reklamationsnämnden, Försäkringskassan, Justitiekanslern, Riksdagens ombudsmän (JO), Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten och Åklagarmyndigheten. Efter sex månader på en av dessa myndigheter tjänstgör notarien vid en tingsrätt eller en förvaltningsrätt under 18 månader.

Med stöd av 9 § tredje stycket notarietförordningen har förvaltningsmyndigheterna överlämnat åt Domstolsverket att besluta om anställningen. Domstolsverket sköter alltså hela anställningsprocessen. Under den tid som notarien tjänstgör vid förvaltningsmyndigheten är dock myndigheten arbetsgivare och betalar ut lönen. Lönesättning och lönerevision svarar emellertid Domstolsverket för. Utgångspunkten är att paketnotarierna inte ska ha några andra villkor än de notaries som tjänstgör hela sin anställningstid på domstol.

Under 2018 var 54 av 576 notarieanställningar pakettjänster. De utgör därmed cirka nio procent av det totala antalet notarieplatser. Några förvaltningsmyndigheter, t.ex. Åklagar- och Kronofogdemyndigheten samt Migrationsverket, har relativt många notaries. Några av de övriga myndigheterna har bara någon eller ett par notaries åt gången.

Till skillnad från vad som gäller för andra notaries är det inte primärt domstolarnas behov som styr tillsättningen av paketnotaries. I stället är det förvaltningsmyndigheterna som anmäler sina önskemål om paketnotaries till Notariekansliet med angivande av på vilka orter notarierna ska tjänstgöra. Notariekansliet undersöker herefter beträffande varje enskild plats om det finns en närbelägen domstol som kan ta emot notarien när tjänstgöringen om sex månader på förvaltningsmyndigheten är fullgjord.

12.2 Överväganden

12.2.1 Pakettjänsternas betydelse för antalet notarieplatser

Syftet med pakettjänsterna är alltså att kunna erbjuda fler nytutexaminerade jurister notarietjänstgöring. Det kan inledningsvis noteras att de nytutexaminerade juristerna, dvs. de som kommer direkt från studierna, numera är i minoritet bland dem som får anställning som notarie. En klar majoritet av de sökande har arbetat efter att de tagit ut sin examen.

I dag bidrar i och för sig paketanställningar till att fler jurister får notarietjänstgöring. Bidraget är dock begränsat. Paketanställningarna leder till drygt två procent fler platser.⁴² Även om detta bidrag inte är helt försumbart kan det jämföras med att antalet notaries de senaste tio åren har ökat med drygt 36 procent (från 440 till cirka 600).

Vi har i avsnitt 10 föreslagit att möjligheten till tillgodoräknande ska avskaffas. Bakgrunden till förslaget är att vi har gjort bedömningen att alla notaries, oavsett tidigare arbetslivserfarenhet, bör tjänstgöra minst två år i domstol. Den förlängda och mer enhetliga tjänstgöringstiden i domstol syftar främst till att notarierna ska få en bättre utbildning, att domstolarnas arbetskraftsbehov ska tillgodoses i högre utsträckning och att underlätta domstolarnas planering av verksamheten.

Pakettjänsterna innehåller en särskild form av tillgodoräknande, som Sveriges Domstolar i samarbete med paketmyndigheterna tillhandahåller åt sökandena. Paketnotarierna tjänstgör därför bara 18 månader i domstol. Mot bakgrund av bedömningen att alla notaries bör tjänstgöra i domstol under minst två år och att tillgodoräknandet bör avskaffas, är det alltså inte ett alternativ att behålla pakettjänsterna oförändrade. Ska pakettjänsterna behållas, behöver tjänstgöringstiden

⁴² Nio procent av platserna är pakettjänster. En fjärdedel av tjänstgöringstiden för dessa är förlagd till en förvaltningsmyndighet och bekostade av dem (9/4=2,25).

förlängas till två och ett halvt år. En sådan åtgärd skulle emellertid leda till att paketanställningarna inte längre bidrog till att fler fick notariemeritering. Tiden hos paketmyndigheten skulle inte längre ersätta tjänstgöringstid i domstol utan bli ett rent tillägg till den ordinarie notarietjänstgöringen. Den positiva effekt som förledde att pakettjänsterna inrättades skulle alltså försvinna.

12.2.2 Pakettjänsternas betydelse för kunskapsöverföring och kompetensförsörjning

Det finns flera fördelar med paketanställningarna, något som tydligt framkommit i våra kontakter med såväl paketmyndigheter som paketnotarier. Till exempel får notarien kunskaper om paketmyndighetens verksamhet som han eller hon sedan kan ta med sig och sprida vid tjänstgöringen i domstol. Flera myndigheter har också angett att systemet på ett enkelt sätt ger dem tillgång till kvalificerad arbetskraft och att notarierna bidrar positivt till deras långsiktiga kompetensförsörjning.

Det är naturligtvis positivt om en notarie har med sig kunskap om en paketmyndighets verksamhet när han eller hon påbörjar sin tjänstgöring i domstol. I dag – till skillnad från hur det var när pakettjänsterna inrättades – har dock de allra flesta som söker notarietjänstgöring arbetslivserfarenhet och därmed kunskaper från bl.a. olika förvaltningsmyndigheter, domstolar och advokatbyråer. Notarietjänstgöringen är en utbildningsanställning och det uppställs inte något krav på att notarien har sådan erfarenhet. Att tjänstgöringen hos en paketmyndighet ger notarien kunskap om verksamheten, är därför enligt vår bedömning inte ett tillräckligt starkt skäl för att behålla pakettjänsterna.

Om pakettjänsterna inte längre skulle bidra till att fler jurister får en notarietjänst, kan det ifrågasättas om det är rimligt att Sveriges Domstolar ska anställa notarier i syfte att bidra till paketmyndigheternas kompetensförsörjning. Administrationen av dessa anställningar tar mycket tid och resurser i anspråk. Det beror främst på att de hanteras vid sidan av övriga notarieanställningar och att Notariekansliet måste ordna en skräddarsydd lösning för varje enskild anställning. Detta innebär att rekryteringsprocessen för paketnotarier är särskilt svår att digitalisera, eftersom digitalisering närmast förutsätter standardlösningar.

Inte sällan är det dessutom svårt att hitta en domstol som är beredd att ta emot notarien efter att han eller hon har tjänstgjort vid paketmyndigheten. Ett antal domstolar har t.o.m. bestämt sig för att inte alls ta emot paketnotarier. En anledning till det är att domstolarna inte vill binda upp sig för att ta emot en eller flera notarier så långt fram som om cirka åtta månader. Förutsättningarna i domstolens verksamhet kan vid det laget ha förändrats till följd av t.ex. att andra notarier kommit tillbaka från föräldraledighet tidigare än beräknat eller att budgetläget försämrats.

Ett annat skäl som domstolarna anger för att inte ta emot paketnotarier är att de inte vill ha fler notarier som tjänstgör endast ett och ett halvt år på domstolen. Skulle möjligheten till tillgodoräkning i enlighet med vårt förslag avskaffas, skulle detta emellertid inte längre vara en faktor.

Ytterligare en omständighet som försvårar tillsättningen är att vissa paketmyndigheter efterfrågar notarier till de orter där de har utmaningar att besätta tjänster. Notariekansliet har i dessa fall ofta extra svårt att hitta domstolar som är villiga att ta emot notarierna. Det gäller alldeles särskilt om paketmyndigheterna har

önskemål om flera notarier på samma ort med samma börjedag. Ett skäl till detta är att domstolarna på aktuella orter ofta är mindre och därmed har utrymme för färre notarier.

12.2.3 Myndigheter med krav på notariemeritering

Det skulle kunna hävdas att Sveriges Domstolar har ett särskilt ansvar i förhållande till de myndigheter där det för att få vissa anställningar uppställs krav på notariemeritering, dvs. Kronofogde- och Åklagarmyndigheten. Frågan är i så fall om pakettjänsterna är ett led i att ta detta ansvar.

Det kan inledningsvis konstateras att det bara är två av nio paketmyndigheter som har ett författningskrav på notariemeritering för vissa anställningar. Dessa myndigheter är alltså i minoritet bland paketmyndigheterna. Det är inte heller så att pakettjänstgöring hos Kronofogde- eller Åklagarmyndigheten är en förutsättning för anställning som kronofogde eller åklagare. I stället uppfyller även annan notariemeritering anställningskraven. Det är sammantaget svårt att hävda att det finns något egentligt samband mellan kravet på notariemeritering för vissa anställningar och pakettjänsterna.

12.2.4 Tjänsternas attraktivitet

En annan aspekt att beakta är hur attraktiva pakettjänsterna är bland de sökande. Under 2018 har meritpoängen för pakettjänsterna varierat kraftigt mellan 266, vilket tillhör de lägsta förekommande antagningspoängen över huvud taget, och maximala 346. Platser hos de paketmyndigheter som är belägna i Stockholm och som tar emot få notarier är oftast mycket populära. Platser belägna på mindre orter utan närhet till storstäderna och hos paketmyndigheter som tar emot relativt många notarier är normalt klart mindre populära. När det gäller förhållandet att platser i större städer är mer åtråvärda skiljer sig inte pakettjänsterna från andra notarieanställningar. Inte heller i övrigt utmärker sig pakettjänsterna i någon större utsträckning ur attraktivitetssynvinkel från andra notarieanställningarna. Om något är de överlag lite mindre attraktiva, även om det varierar mycket mellan de olika platserna.

12.2.5 Konsekvenser av avskaffad pakettjänstgöring

Eftersom det är ett högst begränsat antal paketplatser som är särskilt populära, är det rimligt att förvänta sig att ett avskaffande av pakettjänsterna inte skulle påverka intresset av att söka notarietjänstgöring i någon beaktansvärd grad. För denna slutsats talar också att de allra flesta som söker pakettjänster därutöver söker flera andra notarieanställningar och oftast prioriterar i vart fall vissa sådana anställningar högre. Det bör dock i sammanhanget återigen poängteras att många paketnotarier uppger sig vara mycket nöjda med sin tjänstgöring vid paketmyndigheten.

Paketmyndigheterna är samstämmigt mycket positiva till det nuvarande systemet. De framhåller att notarierna är skickliga och engagerade samt på olika sätt tillför ett betydande värde till deras verksamheter. För flera myndigheter tillgodoser notarierna ett stort arbetskraftsbehov. Andra myndigheter har tryckt på att notarierna bidrar med nytänkande och färsk kunskap. Med något undantag har myndigheterna uppgett att de skulle drabbas negativt om pakettjänsterna togs bort.

Paketmyndigheterna har dock andra möjligheter att anställa yngre jurister. Enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd får avtal om tidsbegränsad anställning

träffas bl.a. för allmän visstidsanställning. Den allmänna visstidsanställningen innebär att arbetsgivare får anställa en arbetstagare för tidsbegränsad anställning utan några särskilda skäl för tidsbegränsningen. Ett alternativ till visstidsanställning skulle för myndigheternas del kunna vara provanställningar (se 6 § angiven lag).

Flera av paketmyndigheterna har uppgett att de redan har visstids- och provanställningar av yngre jurister eller överväger sådana anställningar för det fall att pakettjänsterna avskaffas. Genom att öka detta inslag bör de ha möjlighet att i stor utsträckning kompensera för de negativa följder ett avskaffande av paketnotarierna skulle få för dem. En skillnad skulle förstås bli att paketmyndigheterna själva får hålla i rekryteringen. Det är dock en rimlig ordning med hänsyn till att syftet primärt är att fylla ett arbetskraftsbehov och förbättra framtida kompetensförsörjning hos dem. Därigenom kan dessutom rekryteringsprocessen, inklusive annonsering och kravprofil, skräddarsys för den enskilda förvaltningsmyndigheten och de arbetsuppgifter som förekommer där.

Om paketmyndigheterna skulle kompensera ett eventuellt avskaffande av pakettjänstgöringen med andra tidsbegränsade anställningar kan yngre jurister också i fortsättningen få insyn i myndigheternas verksamhet och utföra de arbetsuppgifter som notarierna nu gör. Sådan arbetslivserfarenhet kommer enligt vårt förslag ge meritoäng vid notarieantagningen. Bland annat av detta skäl är det rimligt att förvänta sig att tidsbegränsade anställningar av aktuellt slag kommer att vara attraktiva, särskilt för nytutexaminerade jurister. På detta sätt skulle dessutom yngre jurister som är intresserade av arbetet hos både en av de aktuella förvaltningsmyndigheterna och domstol kunna sätta ihop sin egen ”paketanställning”. Till skillnad från vad som gäller i dag skulle tjänstgöringen på förvaltningsmyndigheten inte behöva ligga före domstoltjänstgöringen (3 § första stycket andra meningen notarieförordningen).

Några paketmyndigheter har befarat att samarbetet med domstolarna skulle kunna ta skada om pakettjänsterna avskaffades. Vi tror inte att det finns någon större risk för det. Domstolar och förvaltningsmyndigheter samverkar inom en rad olika områden som berör deras verksamheter. Det finns alltså ett stort antal andra kontaktytor än samarbetet rörande paketnotarier. Dessutom är kontakterna med domstolarna i anledning av paketnotarierna enligt flertalet paketmyndigheter högst begränsade.

Om paketanställningarna tas bort, blir Sveriges Domstolar den enda arbetsgivaren för alla notarier under hela deras tjänstgöringstid. Det skulle förenkla hanteringen av bl.a. semesteruttag, sjukskrivningar och tjänstgöringsbetyg. Det skulle dessutom innebära att Sveriges Domstolar blir ansvarig för och kan tillförsäkra notarien en likvärdig utbildning under hela tjänstgöringstiden. En annan aspekt är att tillsättningen av notarier kommer att styras enbart av domstolarnas behov.

12.2.6 Slutsats

Om tillgodoräkandet i enlighet med vårt förslag avskaffas och pakettjänsterna därmed inte längre bidrar till att fler jurister får en anställning som notarie, finns det enligt vår uppfattning inte tillräckligt starka skäl för att behålla denna anställningsform. Eftersom det finns andra sätt att tillmötesgå paketmyndigheternas behov av arbetskraft och kompetensförsörjning, är de negativa konsekvenserna

av ett avskaffande hanterbara och acceptabla. Vårt förslag är därför att paket-tjänsterna avskaffas.

Om pakettjänsterna ändå skulle behållas, bör tjänstgöringen hos paketmyndig-heten enligt vår bedömning bli ett rent tillägg till tjänstgöringen i domstol och därmed inte tillgodoräknas på sätt sker i dag. På så sätt kan önskemålet om att alla notaries ska tjänstgöra minst två år i domstol tillmötesgå. Det skulle inne-bära att paketaanställningarna – i likhet med de förlängda notarieanställningarna på bl.a. mark- och miljödomstol – blev två och ett halvt år.

13 Notariebetyg

Vår bedömning: Notariebetygen bör behållas.

I det här avsnittet behandlas notariebetyg. Uppdraget i denna del är att överväga om betygsättningen ska vara kvar i dess nuvarande form eller ersättas av god-känd/ej godkänd.

13.1 Nuläge

I dag utfärdas betyg för notaries efter fullgjord tjänstgöring med stöd av anvis-ningar som har fastställts av Domstolsverket (generaldirektörsprotokoll den 30 september 2008, dnr 395-2005). Enligt anvisningarna ska betyget på ett tydligt sätt spegla notariens arbetsprestationer, kunskaper och färdigheter. Uppgifter ska också lämnas om notariens noggrannhet och pålitlighet. Därutöver ska tjänstgö-ringstiden framgå. I betyget ska utlåtande lämnas över notariens yrkesskicklighet, omdöme, samarbetsförmåga, arbetsförmåga, självständighet och tjänstgöring i övrigt.

13.2 2014 års utvärdering

Under 2014 utvärderade Domstolsverket tillsammans med Jusek det nuvarande systemet för utformning av notariebetyg (Dnr 2432-2013). Utvärderingen gjor-des genom att enkäter skickades till notaries som hade notariemeriterats under februari-april samma år (125 stycken), arbetsgivare som anställer jurister (118 stycken, bl.a. advokatbyråer, överrätter, Åklagarmyndigheten och Krono-fogdemyndigheten) och samtliga domstolschefer som utfärdar notariebetyg (60 stycken).

Överlag var notarierna nöjda med betygens utformning och innehåll (det var dock låg svarsfrekvens bland notarierna). Många ansåg att betygen gav en i hu-vudsak rättvisande bild över individuella arbetsinsatser och förmågor. Två tredje-delar av notarierna ansåg dock att betygsordningen överlag inverkade negativt på den psykosociala arbetsmiljön.

Arbetsgivarna ansåg att betygen innehöll adekvat information samt underlättade och hade stor betydelse vid de bedömningar som gjordes i anställningsförfaran-det. Övervägande delen av arbetsgivarna ansåg inte att betygssystemet borde för-ändras. Några arbetsgivare efterfrågade dock mer beskrivande och nyanserade betyg.

Samtliga domstolschefer ansåg att bedömningsgrunderna i huvudsak var tillräckliga eller delvis tillräckliga. Majoriteten av domstolscheferna använde sig av graderingarna ”mindre bra”, ”bra”, ”mycket bra” och ”synnerligen bra”. Det fanns skilda uppfattningar om huruvida denna gradering var tillräcklig för att ge en rättvisande bild av notariernas individuella arbetsinsatser och förmågor.

Domstolsverkets utvärdering – med enkätsvaren som underlag – utmynnade i bedömningen att de skäl som hade föranlett den nya betygsordningen 2008 alltså jämt förelåg. Några förslag till förändringar lämnades därför inte.

13.3 Tingsrätternas och förvaltningsrätternas synpunkter

I vår enkätundersökning angav drygt 70 procent av tings- och förvaltningsrätterna att de ville behålla tjänstgöringsbetygen för notarier i dess nuvarande form. Följande kommentarer var vanliga från dessa domstolar. Notarierna har rätt till ett tjänstgöringsbetyg. Det är rimligt att betyget – efter ett och ett halvt till två och ett halvt års tjänstgöring – innehåller en utförlig värdering av arbetsinsatsen. Både notarierna och deras kommande arbetsgivare vill ha ett skriftligt vitsord/omdöme av det slag som dagens notariebetyg ger.

Knappt 30 procent av domstolarna förordade att de nuvarande betygen ersätts med godkänd/ej godkänd. De vanligaste kommentarerna från dessa domstolar var att notarierna upplever betygen som stressande och att det inte finns något egentligt behov av dem.

13.4 Hovrätternas och kammarrätternas synpunkter

Alla hovrätter och kammarrätter utom en har besvarat våra frågor om notariebetygen och deras betydelse för fiskalsantagningen. Alla svarande utom en ansåg att notariebetygen bör behållas.⁴³

Flera överrätter anförde att fiskalsantagningen skulle påverkas negativt om notariebetygen avskaffas. Ett viktigt underlag i urvalet skulle enligt dessa domstolar i så fall försvinna. Notariebetygen används för att avgöra vilka av de sökande som överrätten ska hämta in kompletterande vitsord för men också som underlag för att avgöra från vilka personer referenser ska inhämtas och för att ställa rätt frågor till referenspersonerna.

De flesta överrätterna framhöll att notariebetygen är särskilt viktiga för de sökande som efter notarietjänstgöringen arbetar på t.ex. advokatbyrå eller Åklagarmyndigheten under en period innan de söker anställning som fiskal. Ofta har dessa sökande relevant och värdefull erfarenhet för arbetet som domare. När referenser hämtas in muntligen i dessa fall kommer dock domarna vid underrätterna sällan ihåg så mycket, eftersom ett stort antal notarier har passerat sedan sökanden lämnade domstolen. Om notariebetygen avskaffas skulle dessa sökande hamna i ett sämre läge än i dag, vilket vore olyckligt och orättvist. Notariebetygen ger också referenspersonerna på underrätterna något att ”hänga upp minnet på” och utgå ifrån vid referensgivningen. Betygen kan dessutom täcka

⁴³ Den överrätt som inte uttryckligen hade den uppfattningen menade att det inte var absolut nödvändigt med just skriftliga betyg över notarietjänstgöringen i dess nuvarande utformning utan att det torde räcka med ”vanliga” referenser i den tappning som normalt förekommer i samband med att en arbetstagare avslutar en anställning.

upp eventuella luckor i referenstagningen som kan uppkomma t.ex. för att någon referensperson har lämnat sin anställning vid tingsrätten eller förvaltningsrätten.

Flera överrätter har också framhållit risken med att ett avskaffande av notariebetygen leder till att de tjänstgöringsbetyg notarierna skulle ha rätt att begära utformas på olika sätt av underrätterna. Det kommer i så fall att leda till att det blir ännu svårare att jämföra sökande från olika domstolar, vilket skulle göra fiskalsrekryteringen mer komplicerad. Det är en stor fördel att samtliga sökandes betyg innehåller samma bedömningsområden.

Flera överrätter har lyft fram att de notarier som känner stress över notariebetygen sannolikt kommer att fortsätta uppleva stress även om betygen avskaffas, eftersom bedömningen av arbetsprestationerna kommer att kvarstå. Ett avskaffande riskerar att minska transparensen och göra det mindre överblickbart hur underrätterna har bedömt olika sökande. Om bedömningskriterierna blir otydliga finns i stället risk för ökad stress hos notarierna.

13.5 Synpunkter från Åklagar- och Kronofogdemyndigheten

Åklagarmyndigheten har uppgett att ett avskaffande av notariebetygen i princip inte skulle påverka antagningen av åklagaraspiranter, eftersom myndigheten ändå alltid inhämtar referenser från lagmannen vid den domstol där notarien tjänstgjort. Myndigheten tillägger dock att betygen kan vägleda i den totala bedömningen av sökandena och att det ur notariernas perspektiv är bra att ha ett betyg som de kan bifoga meritförteckningen oavsett vilket arbete de söker.

Kronofogdemyndigheten har anfört att betygen bör behållas. Betygen är enligt myndigheten oerhört värdefulla och har stor betydelse för antagningen av kronofogdeaspiranter.

13.6 Notariernas synpunkter

77 procent av de notarier som svarade på vår enkätundersökning skulle föredra att dagens betygsättning ersattes av godkänd/ej godkänd. 56 procent uppgav att de påverkas negativt av betygsättningen och blir stressade över den. Några vanliga kommentarer var att betygsättningen är otydlig, otidsenlig och godtycklig samt leder till stress och sämre arbetsklimat.

23 procent av notarierna ville behålla den nuvarande betygsättningen. Nästan lika många, 20 procent av de notarier som besvarade enkäten, uppgav att betygen motiverade dem att anstränga sig lite extra.

13.7 Synpunkter från Saco-S Domstol

Enligt Saco-S Domstol skapar betygen stress hos många notarier och dåligt mående hos vissa. Betygen leder även till sämre arbetsmiljö, bl.a. genom att somliga notarier avstår från att säga ifrån när de har för mycket arbetsuppgifter eller att ställa frågor för att inte riskera att verka osjälvständiga. Ibland leder betygen till osämja och sämre stämning i notarietkollektivet, eftersom notarierna konkurrerar med varandra. Om notariebetyget togs bort, är det inte troligt att alla notarier skulle efterfråga tjänstgöringsbetyg. Det viktigaste är för många att kunna uppvisa bevis om notariemeritering. Även om betygen kan motivera enskilda notarier och det kan finnas andra fördelar med betygsättningen, väger nackdelarna tyngre. Därför bör notariebetygen avskaffas.

13.8 Överväganden

Inom arbetsrätten görs skillnad mellan tjänstgörings*intyg* och tjänstgörings*betyg*.⁴⁴ Ett tjänstgöringsintyg är begränsat till uppgifter om anställningstid och arbetsuppgifter. Ett tjänstgöringsbetyg innehåller därutöver arbetsgivarens bedömning av hur arbetstagaren har utfört sina arbetsuppgifter och har fungerat i arbetsgemenskapen.

Det finns inte någon författningsreglerad allmän skyldighet för en arbetsgivare att utfärda vare sig tjänstgöringsintyg eller tjänstgöringsbetyg. Enligt rättspraxis är dock arbetsgivaren skyldig att göra detta, om arbetstagaren begär det när anställningen upphör. Det gäller i vart fall om anställningen haft mer än kort varaktighet, vilket notarietjänstgöringen med marginal uppfyller. Arbetsgivaren kan vid vite åläggas att utge tjänstgöringsbetyg (AD 1986 nr 25). Syftet med handlingen är att arbetstagaren ska kunna styrka sina meriter när han eller hon söker en ny anställning.

Varken i notarietjänstgöringsordningen eller i annan författning finns någon reglering avseende tjänstgöringsbetyg för notarier. Av 6 § notarietjänstgöringsordningen framgår däremot att bevis om notariemeritering ska utfärdas av den domstol där tjänstgöringen avslutades. Ett sådant bevis ska innehålla uppgift om de arbetsgivare hos vilka tjänstgöringen har fullgjorts och om den tid tjänstgöringen pågått hos varje arbetsgivare. Bevis om notariemeritering är alltså en form av tjänstgöringsintyg.

Notariemeritering förvärfvas när notarien *på ett tillfredsställande sätt* har fullgjort notarietjänstgöringen (se 5 § samma förordning).⁴⁵ Ett bevis om notariemeritering är alltså ett godkännande av arbetsinsatsen. Att ha ett notariebetyg med enbart godkänt/ej godkänt skulle därför inte tillföra något i förhållande till beviset om notariemeritering. Frågan är i stället om det nuvarande notariebetyget bör avskaffas och därmed ersättas av ett mer allmänt tjänstgöringsbetyg.

Som nämnts utfärdas betyg för notarier med stöd av anvisningar som har fastställts av Domstolsverket. I anvisningarna anges att, från och med den 1 oktober 2008, tjänstgöringsbetyg *på begäran* ska utfärdas över notarietjänstgöring. Anvisningen är i detta avseende helt i enlighet med nyss nämnda rättspraxis. Domstolarna synes dock tillämpa anvisningarna på så sätt att det förutsätts att alla notarier begär att få ett tjänstgöringsbetyg så länge de inte uttryckligen meddelar motsatsen. Anvisningarna anger emellertid inte att notariebetygen är obligatoriska. I stället ger anvisningarna besked om innehåll och utformning i de fall notariebetyg ska utfärdas.

Enligt vår uppfattning ger anvisningarna utrymme för en annan tillämpning än den domstolarna praktiserar i dag avseende i vilka fall notariebetyg ska utfärdas. Betyg skulle kunna utfärdas bara efter uttrycklig begäran, eftersom ”på begäran” indikerar ett aktivt handlande hos notarien. I så fall är det viktigt att notarierna blir tydligt informerade av anställningsdomstolen om sin möjlighet att framställa en sådan begäran. Frågan är dock hur stor betydelse ett förändrat hållningssätt skulle få i praktiken. Eftersom notarietjänstgöringen är en viktig merit som ligger

⁴⁴ För privata arbetsgivare benämns handlingarna normalt i stället anställningsintyg och anställningsbetyg.

⁴⁵ Notarien ska därvid ha utfört domaruppgifter som avses i 17 och 18 §§ tingsrättsinstruktionen eller 20 och 21 §§ förvaltningsrättsinstruktionen.

tidigt i juristkarriären, är det enligt vår bedömning troligt att de flesta kommer att begära att få ett notariebetyg.

Ett liknande resonemang kan föras om notariebetygen – egentligen de centrala anvisningarna – avskaffas. Som flera domstolar framhållit har notarierna rätt att få ett tjänstgöringsbetyg. Av nyss nämnda skäl är det rimligt att förvänta sig att flertalet notarier skulle framställa ett sådant önskemål och att ett tjänstgöringsbetyg i de flesta fall därmed ändå skulle komma att utfärdas av anställningsdomstolen. En följd av att de centrala anvisningarna avskaffades skulle sannolikt bli att tjänstgöringsbetygen blev mindre enhetliga. Det bör här framhållas att det är 60 domstolar som har notarier.

Det skulle visserligen kunna hävdas att det finns fördelar med mindre likriktning, t.ex. att det ger ökade möjligheter till att utforma betyget utifrån de individuella förutsättningarna, såsom notarien i fråga och den anställning han eller hon avser att söka. Vi bedömer emellertid ändå att det finns ett värde i att notariernas betyg även i fortsättningen är så jämförbara som möjligt, vilket talar för att behålla notariebetygen. I samma riktning talar att det är fråga om en utbildningsanställning.

Ett tungt vägande skäl för att avskaffa de gemensamt utformade notariebetygen är dock att en klar majoritet av notarierna enligt vår enkätundersökning har ett sådant önskemål. Det gäller särskilt när många notarier upplever att betygen leder till stress och sämre arbetsklimat. Tidigare undersökningar har visat likartade resultat. Det är i och för sig inte självklart att ett avskaffande av notariebetygen skulle leda till en tydligt minskad stress och ett bättre arbetsklimat. Notarierna skulle alltså stå under prövning. I anställningsförfaranden, t.ex. fiskalsantagningen, kommer notarierna också fortsättningsvis ställas mot varandra och jämföras. Av dessa skäl är vi, i likhet med flera överrätter, tveksamma till om ett avskaffande av notariebetygen verkligen skulle leda till någon mera påtaglig förbättring i fråga om stress och arbetsmiljö. Med det sagt bör notariernas uppfattning i frågan tillmätas stor betydelse.

En annan väsentlig faktor är emellertid risken för att ett avskaffande av notariebetygen skulle påverka fiskalsrekryteringen negativt. Det är som framgått hov- och kammarrätternas uppfattning att notariebetygen bör behållas. De framhåller att notariebetygen är viktiga bl.a. för att kunna göra ett första urval bland sökandena och vid muntlig referensinsamling som stöd för referenspersonernas minne. Den lägre graden av enhetlighet i utformningen av tjänstgöringsbetygen – som i så fall kommer att träda i stället för notariebetygen – riskerar enligt överrätterna att försvåra fiskalsantagningen, eftersom förutsättningarna för jämförelse mellan olika sökande försämrats.

I likhet med överrätterna ser vi en risk för att fiskalsantagningen – såsom den är utformad i dag – skulle påverkas negativt om notariebetygen avskaffas. Det talar med styrka mot att nu avskaffa notariebetygen. Enligt vår uppfattning förutsätter ett avskaffande en ny modell för fiskalsantagningen där det säkerställs att den funktion notariebetygen har i dag kan uppnås på något annat sätt. Av betydelse är här både hur ärenden om antagning till den särskilda domarutbildningen handläggs och hur meritvärderingen vid fiskalsanställningar görs (en närmare redogörelse härom finns i SOU 2017:85 s. 242 ff.). Dessa frågor ligger dock utanför vårt uppdrag.

Ytterligare en omständighet som talar mot en förändring är att en tydlig majoritet av tings- och förvaltningsrätterna uppgett att de vill behålla notariebetygen.

Mot denna bakgrund är vår bedömning att det i nuläget inte finns förutsättningar att avskaffa notariebetygen eller de centrala anvisningarna. Vårt förslag är i stället att notariebetygen behålls i dess nuvarande form.

14 Ikraftträdande

Vår bedömning: Förändringarna bör kunna träda i kraft den 1 januari 2021.
Vårt förslag: För anställningar som har beslutats dessförinnan, ska äldre bestämmelser tillämpas.

Våra förslag om tillgodoräknande, kombinationsanställningar och paketanställningar förutsätter ändringar i notarietförordningen. Sådana ändringar bör kunna träda i kraft den 1 januari 2021.

Våra förslag om ett nytt antagningssystem, som beslutas av Domstolsverket, bör av samordningsskäl lämpligen genomföras samtidigt som nyss nämnda förordningsändringar träder i kraft. Det ger utrymme för att informera sökandekollektivet om förändringarna ett antal månader innan de genomförs.

För anställningar som har beslutats före den 1 januari 2021 ska äldre bestämmelser tillämpas.

15 Ekonomiska och andra konsekvenser

Vår bedömning: De merkostnader som kan uppstå med anledning av förslagen är inte större än att de kan finansieras inom befintliga anslag.

Ett nytt antagningsförfarande förutsätter ett nytt IT-stöd. Ett sådant hade emellertid under alla förhållanden behövts, eftersom det IT-stöd som används för närvarande är föråldrat och instabilt. Kostnaden för ett nytt IT-stöd är därmed inte en direkt följd av våra förslag. Däremot uppstår en merkostnad för Domstolsverket för framtagande av en testprofil. Denna engångskostnad förväntas understiga 100 000 kr och kan finansieras inom befintliga anslagsramar.

Vår bedömning är att det föreslagna antagningsförfarandet ger bättre underlag för anställningsbeslut. Det bör därutöver leda till något minskad betygshets på juristutbildningen, kortare studietid samt kortare tid mellan examen och påbörjad notariemeritering. Skälen för denna bedömning och ytterligare några effekter redovisas i avsnitt 9.8.

Vårt förslag att ta bort ordningen med tillgodoräknande förväntas inte medföra några merkostnader. Det gör inte heller vårt förslag att avskaffa kombinationstjänsterna.

Ett avskaffat tillgodoräknande, kommer på sikt leda till att något färre jurister blir notariemeriterade (avsnitt 10.4.1). Det innebär i och för sig att antalet tänkbara sökande till den särskilda domarutbildningen blir något lägre. Samtidigt kommer de som söker vara bättre utbildade till följd av längre tjänstgöringstid i underrätt. Förändringen bör också ge bättre förutsättningar för att bedöma de

sökandes lämplighet för fiskaltjänstgöring. Det kan i sammanhanget framhållas att det är en begränsad andel av dem som fullgör sin notarietjänstgöring, cirka en femtedel, som antas till den särskilda domarutbildningen. Den samlade påverkan på fiskalsantagningen och i förlängningen rekryteringen av domare är därmed enligt vår bedömning om något positiv.

Förslaget att avskaffa paket tjänsterna kan leda till att paketmyndigheterna själva kommer anställa andra jurister att utföra de uppgifter notarierna utför i dag. Mot bakgrund av att det rör sig om ett fåtal anställningar per år och myndighet, bedöms den eventuella merkostnaden bli marginell och rymmas i respektive myndighets anslag.

16 Författningskommentar

1 § Notarietjänstgöring fullgörs efter juristexamen enligt bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100) eller motsvarande äldre examen. Tjänstgöringen fullgörs under en tid av två år, om inte något annat anges i 2 b §.

Med svensk juristexamen jämställs fullbordad juristutbildning som till övervägande del har ägt rum i Danmark, Finland, Island eller Norge. Om denna utbildning skulle vara mer än ett år kortare än den svenska utbildningen, ska sökanden genomgå en kompletteringsutbildning som avslutas med ett kunskapsprov.

Ändringen i första stycket är föranledd av att andra stycket i 2 §, till vilken bestämmelsen tidigare hänvisade, tagits bort.

2 § Notarietjänstgöringen fullgörs vid tingsrätt eller förvaltningsrätt.

I paragrafen regleras var notarietjänstgöringen kan fullgöras. Andra ledet av första stycket samt andra och tredje styckena har tagits bort. Ändringarna är föranledda av att kombinationsanställningarna avskaffas.

6 § Bevis om notariemeritering utfärdas av den domstol där tjänstgöringen avslutas. Ett sådant bevis ska innehålla uppgift om de domstolar hos vilka tjänstgöringen har fullgjorts och om den tid tjänstgöringen pågått hos varje domstol.

Enligt 5 § har notariemeritering förvärvats av den som på ett tillfredsställande sätt har fullgjort notarietjänstgöringen. 6 § reglerar bevis om notariemeritering. Ändringarna i paragrafen är föranledda av att paketanställningarna och möjligheten till tillgodoräknande avskaffas. Alla notarier kommer till följd av dessa förändringar fullgöra hela sin tjänstgöringstid i domstol. Det kommer alltså inte längre vara möjligt att fullgöra del av sin notariemeritering hos en förvaltningsmyndighet eller en privat arbetsgivare. De allra flesta notarier kommer att arbeta i endast en domstol. Några kommer dock, t.ex. när den första tjänstgöringen avbryts och personen därefter får en notarieanställning på en annan domstol, att tjänstgöra vid mer än en domstol.

9 § *Notarier anställs tills vidare, dock längst för den tid som anges i 1 § första stycket, 2 b § eller den kortare tid som kan följa av någon särskild omständighet.*

Om en notarie har fullgjort endast en viss del av en förlängd notarietjänstgöring som avses i 2 b § och förordnas på nytt på en notarietjänst, får han eller hon förvärva notariemeritering tidigast när hans eller hennes sammanlagda tjänstgöringstid uppgår till den som det första förordnandet avsåg, om inte särskilda skäl motiverar något annat.

I paragrafen regleras anställningstiden för notarier. Ändringarna är föranledda av att kombinationsanställningarna, paketanställningarna och möjligheten till tillgodoräknande avskaffas.

10 § *Efter särskild prövning får en tingsrätt eller förvaltningsrätt förlänga en anställning att gälla för en längre tid än som anges i 1 § första stycket eller 2 b §.*

I paragrafen regleras möjligheten att förlänga en anställning. Ändringen är föranledd av att kombinationsanställningarna avskaffas.

19 § *Beslut om antagning till notarietjänstgöring och beslut i ärenden enligt 5 § får överklagas till Notarienämnden.*

Notarienämndens beslut får inte överklagas.

Paragrafen reglerar rätten att överklaga vissa beslut. Ändringen är föranledd av att möjligheten till tillgodoräknande, och därmed möjligheten att få förhandsbesked i frågan om tillgodoräknande, avskaffas.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

- 1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2021.*
- 2. För notarieförordnanden som har meddelats före ikraftträdandet ska äldre bestämmelser tillämpas.*