23/0927

Prövning bl.a. av om anställningsvillkor på advokatbyrå bl.a. avseende betalning av advokatkurser står i strid med god advokatsed.

Disciplinnämndens beslut

Disciplinnämnden gör ett uttalande. Utöver uttalandet föranleder anmälan ingen åtgärd.

Bakgrund

X har varit anställd vid A Advokatbyrå mellan september 2022 och februari 2023. A är innehavare av A Advokatbyrå och har varit Xs principal.

Anmälan

X har i anmälan till Advokatsamfundet och i efterföljande yttranden riktat anmärkningar mot A och anfört i huvudsak följande.

Tolkar

A Advokatbyrå har samarbete med en tolkförmedling som bedrivs av C, som också är ekonomiansvarig på A Advokatbyrå. As make har dessutom tidigare suttit i styrelsen för förmedlingens bolag. Ovan förhållanden utgör en uppenbar intressekonflikt.

Utifrån de tolkar som anlitades enligt rutin på A Advokatbyrå, har inte alla tolkar i de uppdrag som X haft varit utbildade tolkar. Som exempel, har Migrationsverket anmärkt på detta i ett ärende och avslagit ett ersättningsyrkande på denna grund. Det förutsätts att den person som anlitas av en advokat ska vara kvalificerad för att vara klienten

behjälplig och det kan finnas en risk för att annat sägs i samtalen än det som faktiskt tolkas.

Löne- och andra anställningsvillkor

Anställda på A Advokatbyrå arbetar under sådana förhållanden att det inte alltid varit möjligt för dem att tillvarata klienters intressen. En majoritet av anställda har lönevillkor där en bruttolön om 20 000 kronor utbetalas varje månad samt en provision om 20—30 % på allt som fakturerats över 50 000 kronor exklusive moms. Skulle det vara så att det fakturerade beloppet den månaden är 49 999 kronor exklusive moms, tillfaller hela beloppet advokatbyrån. Anställningsvillkoret har resulterat i att biträdande jurister avslutat ärenden tidigare för att snabbt kunna fakturera, eller dragit ut på ärendet för att fakturera mycket en månad. Ett exempel är rätten att i migrationsärenden göra ett spårbyte där det är till klientens fördel att förhala ärendet för att klienten ska hinna uppfylla kraven för att kunna byta spår från asyl till arbetstillstånd. Görs inte detta riskerar klienten utvisning.

Anställda lånar mot sin vilja ut pengar till A Advokatbyrå för att bekosta reseutlägg och kunna genomföra uppdrag på annan ort. Anställda är tvungna att vänta till löning för att få ut sina utlägg. Företagskort har i och för sig nyligen anskaffats, men där gjordes kreditprövningen på anställda och ansvaret för utebliven faktura ligger på anställda. Budskapet är tydligt – anställda betalar för att få arbeta som biträdande jurister men når ändå inte upp till den lön som krävs för inträde i Advokatsamfundet. Det finns inte heller möjlighet att byta arbetsplats eftersom en då bestraffas med dåliga referenser.

Anställningsvillkoren orsakar desperation hos anställda. I februari 2023 uppstod en situation där en anställd försökte hota X med att avslöja saker den anställda hittat på i syfte att få X att överlåta sina ärenden till denne. Personen fick nej och incidenten rapporterades av X till kontorschefen. A har ännu inte uttalat sig om situationen.

Slutlön, semesterersättning, kostnad för användande av telefon och dator, fotografering samt medel tillhörande Xs företag har ännu inte betalats, varför ansökan om stämning lämnats in till tingsrätt. Anledningen till att slutlön inte betalats är att A Advokatbyrå inte har råd. Situationen försätter X i ekonomiskt trångmål och får ses som en bestraffning för att X valt att avsluta sin anställning.

A har låtit X själv bekosta arbetstelefon, arbetsdator, advokatexamens första och andra delkurs samt kurs om uppdragen som målsägandebiträde och särskild företrädare för barn. De var överens om att kurskostnader skulle dras från medel tillhörande Xs bolag. A ångrade sig dock och frågade om det skulle i stället dras från Xs provision, varpå X fick betala kursavgiften privat.

Under Xs anställningstid har X fått hantera två asylärenden för A. I övrigt har X fått tre rådgivningsuppdrag omfattande ca. 3 000 kronor inklusive moms. A har därav inte ombesörjt X med uppdrag för att X ska nå upp till en rimlig lön.

Genom anställningsavtalet har X förbundit sig att inte diskutera sina lönevillkor.

A har vidare lämnat oriktiga uppgifter vid anställningstillfället om att byrån har administrativ personal. Det visade sig att A sagt upp administrativ personal på grund av arbetsbrist och själv tagit på sig administrativa uppgifter. Ibland passades uppgifterna över till biträdande jurister så att de kunde nå en rimlig lön.

Bristande principalansvar

A har bristande kunskap om gällande rätt, med undantag från utlänningsrätt, och saknar processvana i allmän domstol. Den bristande yrkeskunskapen resulterar i att biträdande jurister inte får vägledning och utveckling. Anställda hänvisas till rättsutredningar på webbplattformen Lawline och till tingsrätt för att begära ut handlingar i liknande mål. A kan inte fullfölja principalansvaret hon har för samtliga biträdande jurister, verksamma i fyra städer. A låter dock anställda fullgöra e-fortbildning i hennes namn för att de, enligt henne, ska utvecklas. När detta upptäcktes av X begärde hon att böcker skulle införskaffas vilket gjordes efter flera månader.

En anställd som saknar juridisk skolning upprättar ansökningar om uppehållstillstånd. Personen marknadsförs som arbetstillståndsexpert och jurist och inte som assistent på A Advokatbyrå hemsida.

A svarar i byråns telefon och fördelar inkommande ärenden. I ett ärende där X var privat försvarare och där det framgick av klientregistret att X var det, har A i stället för att tillfråga X om hennes inställning, föreslagit rätten att i stället förordna en kollega (advokat) – mot klientens intresse. Kollegan förordnades av domstolen. Kollegan kände inte till att X redan var ombud i ärendet eftersom kollegan inte tog emot samtalet och

förutsåg att den som tar emot samtalet gör en jävskontroll. A motiverade senare det med att hon såg det som lämpligt att en advokat företräder klienten. Kollegan begärde sedan sitt entledigande skyndsamt, enligt klientens vilja. I samband med att Xs anställning avslutades på byrån föreslog A att en biträdande jurist på byrån skulle fortsätta vara klientens ombud. Det får väl förstås som att det då inte varit lämpligt med en advokat.

Det stämmer inte såsom A påstår att hon varit i Stockholm en gång i veckan och absolut inte att skyddsombudet varit närvarande vid hälften av alla tillfällen de träffats.

Hantering av ärenden och fakturering

I samband med att Xs anställning upphörde ställde A krav på X att A skulle välja vilka som skulle överta Xs privata förordnanden. Klienterna skulle tillfrågas först efter att X avslutat sin anställning. Ett av ärendena, som gällde ett uppdrag som målsägandebiträde, missköttes av den biträdande jurist på A Advokatbyrå som tog över uppdraget och var anträffbar för klienten.

Det ställdes även krav på att X och Xs företag skulle faktureras för att X efter anställningens avslut skulle besvara klienters samtal. X bedriver inte juridisk verksamhet och Xs företag har inte heller något avtal med A Advokatbyrå som ger byrån rätten att fakturera Xs företag.

Innan Xs anställning påbörjades bedrevs under en kortare tid juridisk verksamhet i en juristfirma, vars ärenden avslutades hos A Advokatbyrå. Xs företag har inte fått summan för dessa ärenden utbetald och har i stället erhållit provision om 30 % av beloppet. Trots flertal påminnelser har beloppet inte utbetalats, varför det inte varit möjligt att avveckla företaget.

Biträdande jurister har sedan den 15 januari 2023 en skyldighet att tillämpa byråns taxa i privata ärenden. Taxan uppgår till 2 500 kronor exkl. moms och är inte skälig utifrån god advokatsed.

Advokatsamfundet vilseleds i yttranden efter förelägganden om varför biträdande jurister som ansökt om inträde inte nått upp till en rimlig lön.

Xs lön ser annorlunda i jämförelse med hennes kollegor eftersom hon insåg att hon inte skulle nå upp till en rimlig lön, trots omsättning om cirka 800 000 kr på mindre än ett

halvår, för inträde till Advokatsamfundet med dessa arbetsvillkor. X valde därför att avsluta sin anställning för att erhålla provision på samtliga sina ärenden. Hon gick därför upp i lön till cirka 43 000 kronor i månaden från ca 26 000 kronor.

A har efter fem månader in på anställningen inhämtat en lista på Xs klienter från tidigare arbetsgivare. Detta trots flertal påminnelser från X. Anställda på byrån har därför inte haft möjlighet att utföra en fullständig jävskontroll.

I början av februari 2023 mejlade A samtliga anställda angående att A mellan den 17 och 29 februari 2023 inte skulle vara tillgänglig, och hänvisade till närmaste kontorschef. Detta är ett exempel på hur tillsynen över biträdande jurister sker på A Advokatbyrå men också att Xs uppsägning inte har hanterats på ett betryggande sätt för att tillvarata klienters intressen och fullfölja de krav som uppställs enligt god advokatsed.

X avslutade sin anställning i februari 2023. Klientsammanställning och slutredovisning överlämnades på kvällen eftersom X arbetade kvar hela det dygnet i enlighet med anställningsavtalet. Därefter mottog X en skrivelse med uppmaning att vidta åtgärder som får anses falla inom ett anställningsförhållande, som inte låg i Xs intresse att vidta. Det skrevs även sådant som direkt uppfattats som en ovilja att utbetala slutlön. X har helt plötsligt även utlovats dåliga referenser för tid efter sin anställning, trots att det under anställningen tydligt uttrycktes att X var välkommen tillbaka efter sin notarietjänstgöring. En advokat får inte missbruka det förtroende som ålagts henne genom att bestraffa före detta anställda som inte velat fortsätta på arbetsplatsen.

X har tidigare varit anställd som biträdande jurist vid en annan advokatbyrå och det uppstod en tvist vid anställningens upphörande. X har varit öppen med situationen för A vilket A sedan utnyttjat till en grad att anställningen varit ett elände.

A Advokatbyrå saknar rutiner mot penningtvätt. En klient betalade in ett förskott om 17 200 kronor inklusive moms i kontanter. X fick ta emot beloppet som förskott på sin fasta lön. Lönen redovisades inte till Skatteverket den månaden utan redovisades i stället månaden efter som två löner om 20 000 kronor brutto var.

Notarius Publicus

A har utnyttjat Xs utsatthet såsom biträdande jurist och försett henne med tomma apostille och bett X att signera dem i X-stad. Då dessa i juridisk bemärkelse inte är

giltiga och oanvändbara samt det faktum att det är A som efter hennes signatur utfärdar apostille (två signaturer krävs) – det vill säga intygar handlingen – så är det A som gör sig skyldig till brott och vilseleder allmänheten. Deras förordnanden gäller bara i Y län. En namnteckning utanför länet är ogiltig. A får inte be X att underteckna tomma apostille i X-stad och inte heller använda dem.

X har ingett bland annat anställningsavtal mellan X och A Advokatbyrå och mejlkorrespondens.

Advokatens yttrande

A har tillbakavisat anmärkningarna och anfört i huvudsak följande.

Bakgrund

X anställdes som biträdande jurist med huvudsaklig tjänstgöring på kontoret i X-stad. Innan X påbörjade sitt arbete på A Advokatbyrå hade hon, utöver arbete på advokatbyrå, under en period bedrivit egen juristfirma. X var redan under anställningsintervjun öppen med att hon låg i en tvist med sin tidigare arbetsgivare. X var till synes väldigt glad över anställningen på A Advokatbyrå, och kritiserade vid flera tillfällen sin tidigare arbetsgivare. A Advokatbyrå har aldrig tagit ställning för någon sida men givit X full uppmärksamhet och stöd när hon önskat prata.

X upplevdes vara självgående både av A och kontorschef. X hade kommit med en redan befintlig klientstock och var fullt sysselsatt redan den första veckan. Samtidigt fick hon förordnanden genom A Advokatbyrå samtliga kontor. Drygt fyra månader in i anställningen mejlade X till A om önskemål om utvecklings- samt lönesamtal. X lyfte att hon behövde avlastning med administration. A informerade X om att en administratör tjänstgjorde på kontoret och att de vid den tidpunkten inom kort skulle vara tre jurister och att administratören fortsatt skulle vara på plats för att sköta administration och ekonomi. X avslutade mötet med att berätta att hon hade sökt notarietjänstgöring och kommit in men att hon var kluven inför om hon skulle tacka ja. Kort därefter meddelade X dock att hon har tackat ja.

Xs sista arbetsdag bestämdes till den 22 februari 2023. X informerades om att hon skulle inkomma med en sammanställning över pågående ärenden, deras status och vilka arbetsåtgärder som behövde vidtas. X inkom med en preliminär överlämning den

10 februari 2023. Hon skulle också inkomma med en slutlig sammanställning sin sista arbetsdag, men så skedde aldrig. A, kontorschefen samt andra på byrån försökte komma i kontakt med X med anledning av att någon sammanställning inte inkommit som utlovat, men de fick inte någon kontakt med henne.

Tolkar

Det är korrekt att A Advokatbyrå anlitar tolkar genom förmedling av ett särskilt bolag i första hand. Det stämmer även att C är en extern redovisningskonsult till A Advokatbyrå som har hand om A Advokatbyrå löpande bokföring (dock ej revision). C driver således såväl en redovisningsfirma som en tolkfirma och andra bolag. Tolkar som förmedlas genom bolaget är inte anställda av bolaget. Tolkar är i regel frilansare och arbetar för flera olika tolkbolag samt olika myndigheter och är sällan knutna till ett bolag. De tolkar som anlitas från bolaget till bland annat A Advokatbyrå har även anlitats av andra advokatfirmor och myndigheter. Det ankommer på beställaren att vid beställning ange vilken kompetens som önskas på tolken. Tolkar omfattas av en strikt sekretess.

X hänvisar till ett ärende där Migrationsverket ska ha avslagit ett yrkande om tolkutlägg. Något sådant har inte rapporterats av X. Det har inte heller rapporterats av X i övrigt att det ska ha funnits problem med tolkar. A kan därför inte kommentera det ytterligare.

Det är oklart på vilken grund en intressekonflikt skulle föreligga och i vilket avseende, även med beaktande av att As sambo har suttit i styrelsen för tolkfirman.

Hantering av ärenden

Det bestrids att A ensidigt skulle välja vem som skulle överta ett ärende. Det har aldrig varit tal om att klient skulle tillfrågas efter avslut av anställning. Klienterna har ytterst att välja vem de själva önskar företrädas av vilket många även gjort utanför A Advokatbyrå.

I samband med uppsägningen har X fått information om hur överlämningen ska gå till. Hon har också fått information om avräkning samt andra praktiska frågor. Avseende klientlista, har X meddelat att hon själv i första hand ska föreslå vem på A Advokatbyrå som tar över hennes förordnanden. A har besvarat Xs önskemål via mejl att hon inte har något emot att X lämnar förslag, men att det ytterst är en fråga som ankommer på

byrån att besluta. X har även informerats om att de särskilda lämplighetskrav som finns för vissa uppdrag. X har därefter kommit med förslag.

Svar om överlämning meddelades slutligen X. De ärenden där A inte godtog Xs förslag avsåg en anställd som var i färd med utlandsflytt. I övrigt har det föreslagits utifrån lämplighet och erfarenhet. Avseende uppdraget som privat försvarare som nämns i anmälan, har A meddelat X att det ska överlämnas till någon som kan åta sig ärendet. Mejlkorrespondens kring detta skedde den 19 februari 2023, vilket för i övrigt var under As semester som X valt att ta upp som exempel i sin anmälan att tillsyn över biträdande jurister inte sker.

Avseende slutlön, semestersättning

Avseende slutlön gjorde sig X okontaktbar efter anställningens upphörande varvid de inte har fått möjlighet att i samförstånd med henne beräkna en slutlön. X har inledningsvis flera gånger kontaktats via telefon utan svar, och sedan via e-post den 3 mars 2023, vilket X inte svarade på. A mejlade igen den 21 mars 2023 då de förberedde löner inför den 25 mars 2023. X svarade inte heller på detta mejl. De ringde till tingsrätten för att fråga om X hade påbörjat sin tjänstgöring, vilket hon hade. De var då säkra på att inget allvarligt hade hänt, utan att X helt enkelt inte ville komma i kontakt med dem.

X tillskrev i stället A Advokatbyrå med ett kravbrev den 29 mars 2023. A svarade samma dag angående varför X inte hade återkommit avseende avstämning samt slutlön, men svar uteblev. I april bad A en administratör på byrån att fråga X om en viss omständighet för att ta in hennes inställning i frågan, men fick inte heller då något svar. A har även bett skyddsombud på A Advokatbyrå att försöka komma i kontakt med X utan framgång. Efter samtliga ovan försök till kontakt konsulterade A byråns arbetsrättsombud varvid de fick råd att sammanställa slutlönen utifrån de uppgifter de hade och efter avdrag för den skada hon hade åsamkat (se mer nedan). Innan dess var A även i kontakt med Advokatsamfundet angående rådgivning med anledning av den uppkomna situationen.

Xs har gjort sig skyldig till brott mot anställningsavtalet när hon inte överlämnade en fullständig och definitiv överlämning enligt instruktion vilken skulle ha gjorts innan hon avslutade sin anställning. Detta förorsakade arbetsgivaren skada. A och personal har varit tvungna att vidta akuta åtgärder för att klienterna inte skulle lida rättsförlust.

De fick gå igenom Xs preliminära överlämning från den 10 feb 2023, klientregister och utifrån den, kontakta domstolar och Migrationsverket.

Xs slutlön är tvistig. Bolaget har orsakats skada vilket föranlett byrån kostnader. Innestående lön får enligt lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt ske med en klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen och avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten. X har fått klara instruktioner i samband med sin uppsägning som hon inte följt. X har varit medveten om att arbetsgivaren måste vidta åtgärder med anledning av hennes agerande. Detta har meddelats X och A har fått bekräftelse via SMS. X har trots detta inte besvarat arbetsgivarens kontaktförsök.

Fakturan till Xs firma har betalats ut. X har inte heller skickat några påminnelser.

Avseende biträdande juristers anställningsvillkor och lön

Det bestrids att A Advokatbyrå biträdande jurister skulle ha oskäliga arbetsvillkor. Byrån har valt att betala ut provision vid inlämnande av faktura oavsett om medel har flutit in eller inte. Det kan dröja upp till två år innan ersättningar väl betalas ut av Migrationsverket/domstolar. Detta kostar byrån en stor checkkredit med ränta. A har dock valt att ta den kostnaden för att kunna erbjuda schyssta villkor och behålla personal långsiktigt.

Vad X skriver att om en anställd skulle fakturera 49 999 kr så skulle hela beloppet tillfalla byrån och den anställde skulle stå med endast fast lön är bara ett antagande. Det har aldrig hänt och skulle det hända finns det givetvis en flexibilitet. Ytterst finns det en tillsyn över biträdande juristers fakturering och de kan höra av sig om de behöver ytterligare uppdrag under en viss månad vilket byrån då förser dem med. Det finns ett gemensamt ansvar på byrån att hjälpa biträdande jurister till en skälig lön. Skälig lön i sammanhanget är vad en tingsnotarie tjänar.

Vad gäller Xs lön var hennes löneanspråk vid anställning just 20 000 kr plus 30 % provision över 50 000 kr. X fick välja mellan tre lönalternativ som byrån tillämpar varvid ett av alternativen var en fast lön mellan 30 000 kr och 40 000 kr. X valde lön enligt det avtal hon åberopat då hon hade en stor klientstock och skulle tjäna mer än den fasta lönen.

Ingen av byråns biträdande jurister tjänar mindre än vad en tingsnotarie gör, och ingen, idag när firman är etablerad, går på renodlad provision utan det är antingen helt fast lön eller fast lön plus provision. Om provision förekommer har den anställda kommit in som senior biträdande jurist och har en stor klientstock med sig. Om man däremot inte inkommer med sin redovisning i enlighet med avtal för att lön ska kunna utbetalas i tid och väljer att själv ta ut endast fast lön, såsom X gjort, är det inget som kan klandras byrån.

Något vilseledande om löner har inte förekommit vid ansökningar om inträde. Aktuell jurists lön framgår av inkomstuppgifter och kan omöjligen vilseledas. Om lönen under det första året på byrån inte uppnår till en tingsnotarielön har det senare år jämnat ut sig – kan för i övrigt anges att det hittills endast förekommit i ett fall vid inträde. Orsaken var bland annat att den aktuella juristen hade upparbetad tid som ej hade fakturerats vid årets slut.

A har aldrig behövt lämna dåliga referenser till en tidigare anställd vid ansökan om inträde.

X har i anmälan skrivit att biträdande jurister har en skyldighet att tillämpa en taxa i privata ärenden. Beloppet är dock inte 2 500 kr exklusive moms utan inklusive moms vilket ger en timtaxa om 2 000 kr exklusive moms. Det ska då jämföras med rättshjälpstaxan som är 1 476 kr och som bekant inte ökat nämnvärt på många år vilket är starkt kritiserat inom advokatkåren. Timarvodet och arvodets skälighet bestäms av en rad faktorer. Timtaxan är inte oskälig.

Angående kreditkort / utlägg

Byråns samtliga kontor har varsitt kreditkort. På Xs kontor i X-stad har ett kreditkort funnits hos kontorschefen eller administratören. Så har det sett ut sedan byråns start. Om en anställd reser ska de vända sig till administrationen för bokning av biljetter. Om det inte görs och den anställde behöver göra utlägg kan inte klandras byrån. Det har dock framförts önskemål att varje anställd ska ha ett eget kreditkort till kontorschefen i samband med månadsmöte. A har beviljat det. Att den enskilde är betalningsansvarig i det fall kortet lämnas till obehöriga eller missbrukas är bankens villkor och är sedvanliga villkor från banker. Det förutsätter att ett kreditkort står på den enskilde själv för att den kunna använda bank-ID för signering av köp, annars har det inget syfte.

Anställningsvillkoren orsakar desperation hos anställda

X har skrivit om en händelse i februari där en anställd påstås ha försökt hota X med att avslöja saker i syfte att få X att överlåta ärenden. Vad X beskriver är inte vad som har rapporterats till A av varken den aktuella personen, av kontorschefen eller administratören som var på plats den aktuella dagen. Tvärtom har den anställde inte önskat överta Xs ärenden. Det handlade om att X konfronterades med att hon hade en USB-sticka med information som inte fick lämna byrån på grund av sekretess.

Inga anställda har hänvisats till vägledning på Lawline. Om de har diskuterat något internt inom byrån och hänvisat till vad som framgår på en viss specifik internetsida kan det dock ha varit aktuellt. Principalvägledning omfattar inte att hänvisa till Lawline. Om de har begärt ut handlingar från tingsrätter i liknande mål - vilket har förekommit - är det för inspiration och kunskapsutbyte. Avseende böcker, har samtliga kontorschefer behörighet att köpa in böcker (utan As godkännande).

Byrån har en mallbank som samtliga anställda får vid anställningsstart vilket X också fått. Det är denna information som fanns på USB-stickan i samband med händelsen i februari 2023. Mallbanken är noga utarbetad av byråns advokater. Varje kontor har också en kontorschef som antingen är advokat eller senior biträdande jurist. På Xs kontor i X-stad har vägledning för jurister skötts av A samt en biträdande jurist som arbetat på byrån under många år och i byråns samtliga rättsområden. Därtill har byrån varje år internutbildningar.

X själv hade arbetat på advokatbyrå i närmare två år innan hon kom till A Advokatbyrå. De gånger X har önskat hjälp har A hjälpt henne med allt ifrån advokatetiska överväganden under pågående tvister till att läsa inlagor, skadeståndsanspråk samt att besvara allmänna frågor. Detta har A utfört framför allt via e-post, telefon och sms. A har inte bristande kompetens.

Samtliga byråns anställda får vid anställningsstart arbetsverktyg vilket består av telefon och dator och eventuell inredning till arbetsrummet. X har själv valt att inte använda byråns telefon eller dator, vilket framgår av ingiven korrespondens. X förklarade det med att hon ville använda sin dator som hon är van vid samt att hon hade arbetstelefon och befintligt arbetsnummer. A har inte haft någon erinran mot det.

Avseende advokatkurser framgår av anställningsavtal att A Advokatbyrå bekostar en advokatkurs per anställningsår. A upplyste X om byråns policy. X önskade vid anställningens ingående att ta in i avtalet att arbetsgivaren skulle bekosta advokatexamens tredje delkurs, vilket A gjorde och framförde det i mejl som skickades i samband med att X fick utkast av avtalet. Kurser som skulle bekostas av A Advokatbyrå har således varit enligt överenskommelse mellan parterna.

Avseende kursen om uppdrag som målsägandebiträde och särskild företrädare för barn har X själv på samma sätt som de övriga kurserna valt att ta kostnaden genom sin juristfirma och önskade As rådgivning om vilken kurs som var lämplig att gå. X framförde från anställningens start att hon skulle gå vissa kurser som ska bekostas av hennes firma. Xs påståenden stämmer alltså inte heller i denna del.

Uttalandet om att A inte gett X uppdrag visar att X saknar omdöme. Ingen annan kan hantera As ärenden om inte klienterna uttryckligen medger det och det föreligger skäl för det. X har dock själv genom byråns samtliga kontor fått flera förordnanden och fått dessa på samma villkor som andra utifrån lämplighet och erfarenhet. Genom en enkel sökning i sin utkorg kan A se att X har fått långt fler förfrågningar av byrån än de tre rådgivningsuppdrag hon uppger i sin anmälan.

Personal

Byrån har administrativ personal i X-stad, Y-stad, Z-stad och från och med augusti 2023 även i W-stad. Det är korrekt att en före detta sekreterare sades upp p.g.a. arbetsbrist i början av 2022, d.v.s. långt innan X började. Kort efter att X kom till byrån, började en administratör att arbetsträna vid kontoret i X-stad med ekonomi och administration. Administratören har varit tillgänglig för juristerna – som då var fyra till antalet – avseende kontorsinköp, registrering av akter/klienter, fakturaskrivning, posthantering med mera. Samtliga jurister i X-stad har också haft möjlighet att begära hjälp med administration av en ytterligare person som tjänstgjorde vid Nyköpingskontoret vilket mejlades ut till samtliga anställda, inklusive X.

X har inte begärt hjälp en enda gång trots att möjligheterna har funnits. Det är i övrigt inte Xs ensak vem som faktiskt utför diverse arbeten inom byrån. Att svara i telefon omfattar att biträda allmänheten och ta emot förfrågningar och lämna rådgivning, vilket en biträdande jurist eller advokat är lämpad att göra. När biträdande jurister har svarat i telefon har det varit p.g.a. semesterledighet och därmed tillfälligt.

Försvararuppdraget

X är inte advokat och kan därför inte åta sig uppdrag som offentlig försvarare. Av den anledningen ringde tingsrätten till byrån och efterfrågade om byrån hade en advokat som kunde åta sig uppdraget som offentlig försvarare för den aktuella klienten. Detta är inte heller ovanligt inom byråvärlden. Det förelåg ingen intressekonflikt på något sätt. Ingen biträdande jurist har givetvis föreslagits att ta över det målet. A har i mejl i februari 2023 i samband med överlämningen framfört att uppdrag som privat försvarare ska överlämnas till någon som kan åta sig målet som offentlig försvarare om inte kontorschefen ville åta sig det då han har erfarenhet av uppdrag som privat försvarare.

X påstår att A först fem månader efter att Xs anställning påbörjades inhämtat en lista på hennes klienter för jävskontroll. Lista med pågående ärenden fanns vid anställningens start. Dessa har registrerats i byråns klientregister. Någon intressekonflikt har inte varit aktuell. Dock har X inte, såsom A har förstått, fått ut hela sin klientlista från sin tidigare arbetsgivare, d.v.s. även med arkiverade ärenden med anledning av den tvist som förelåg. Målen har varit avslutade och det har mestadels varit ärenden där Migrationsverket varit motpart.

A har varit i kontakt med Xs tidigare arbetsgivare redan i november 2022. Att klientlistan inte har lämnats ut till A Advokatbyrå redan från start ligger utanför byråns kontroll.

Ansökningar om uppehållstillstånd och tillsyn

Inga ansökningar inges utan tillsyn av A eller annan advokat (X refererar till en anställd som arbetar under A som assistent i tillståndsärenden när hon skriver att ansökningar upprättats av personer som inte är jurister).

X har även anmärkt på As tillsyn. Givetvis ska A kunna ha semester. Det betyder inte att tillsyn över biträdande jurister inte sker. Vid den aktuella tidpunkten som X refererar till i februari 2023 var tre advokater i tjänst. Samtliga på byrån vet också att de alltid kan komma i kontakt med A vid behov. A var i tjänst även under semestern i februari. Dock ska man inte kontakta A i frågor som kan hanteras av kontorschef såsom att köpa in böcker eller boka en biljett. X tillskrev själv A under den aktuella perioden och fick svar av A.

X far med osanning även i den del som avser Xs förhållande till sin tidigare arbetsgivare. X har varit tillfredsställd med sin anställning hos A Advokatbyrå, verksamheten och sina kollegor fram tills hon lämnade in sin uppsägning och mottog kritik från A i ett överklagande gällande en ersättningsfråga i februari 2023.

A arbetar från kontoret i Z-stad och X från kontoret i X-stad. A är i regel på kontoret i X-stad högst en gång i veckan och tillbringar då tid med de anställda under lunch och fikapauser och då tillsammans med samtliga om inte genomgång är bokad med de enskilda juristerna. A har inte gjort Xs arbete på A Advokatbyrå till ett elände. Hälften av tillfällena de träffats har skyddsombudet närvarat.

Notarius publicus

Det bestrids att A i egenskap av notarius publicus vilseleder allmänheten.

A har bland annat gett in mejlkorrespondens.

Nämndens bedömning och beslut

X har riktat anmärkningar mot hur A bedriver sin verksamhet, hur hon utövar sitt principalansvar, mot anställningsvillkor vid byrån och mot hur hantering har skett av olika frågor i samband med Xs uppsägning. A har tillbakavisat anmärkningarna och redogjort för sina överväganden, sitt handlande samt för A Advokatbyrå rutiner.

Av ”*Regler om obligatorisk advokatexamen för inträde i Sveriges advokatsamfund*” framgår att det åligger ledamot av Sveriges advokatsamfund att bekosta utbildning och examination för hos ledamot anställd biträdande jurist före den tidigaste tidpunkt då den biträdande juristen blir behörig att söka in i samfundet. Samtidigt framgår av ”*Advokatexamen-riktlinjer för utbildning och examination*” att kursdeltagandet i advokatexamensutbildningen normalt bör fördelas på tre terminer där biträdande juristen bör påbörja utbildningen under sitt första år på advokatbyrå. X har före anställningen hos A varit verksam på advokatbyrå, dock utan att advokatexamensutbildningen påbörjats. Att A under dessa förhållanden har träffat den ifrågavarande överenskommelsen med X att denne själv skulle bekosta advokatexamens första och andra delkurs och advokatbyrån bekosta den tredje, kan inte anses strida mot god advokatsed. Denna del av anmälan föranleder därför ingen åtgärd.

Nämnden konstaterar att en anställd utan juristexamen angetts som jurist och expert. Uppgiften på A Advokatbyrå hemsida är nu korrigerad. Anställda på advokatbyråer måste anges med titlar som inte kan vilseleda den rättssökande allmänheten. Utöver detta uttalande föranleder denna del av anmälan inte någon åtgärd.

Utredningen visar inte heller att A i övrigt brutit mot god advokatsed.