

Kapittel 5. Kontorfellesskap

5.1 Innledning

5.1.1 Generelt om kontorfellesskap

Et kontorfellesskap er ikke noen juridisk enhet. Advokatene i fellesskapet driver hver sin advokatvirksomhet, enten som enkeltpersonforetak eller eventuelt i egne aksjeselskaper. Det kan også være kontorfellesskap mellom et ANS/DA og enkeltpersonforetak eller aksjeselskaper.

Kontorfellesskap er fortsatt en av de vanligste samarbeidsformene for advokater. Tradisjonelt kjennetegnes et slikt fellesskap ved felles lokalisering, ved felles brevark og vanligvis også felles sentralbordtjeneste. Som regel vil man også ha felles inventar og bibliotek og ofte også felles kontorpersonale som sekretærer, regnskapsmedarbeidere osv.

Kontorfellesskapsmodellen innebærer at alle avtaler med tredjemenn må inngås formelt med en eller flere av de juridiske enheter som inngår i fellesskapet. Der hvor avtaler bare skal gjelde for det enkelte advokatforetak, skaper dette ikke problemer. Vanskeligere blir det dersom avtaleforholdet skal gjelde alle (eller flere) av advokatene i fellesskapet. Dette er svært vanlig fordi ønske om å dele kostnader som regel vil være viktig grunn til å inngå i et kontorfellesskap, i tillegg til ønske om faglig fellesskap.

I et kontorfellesskap deler man utgifter og beholder sine inntekter hver for seg. Man er ikke forpliktet til å dekke underskudd ved den samlede drift, og det foretas heller ingen fordeling av den samlede fortjeneste. Det utøves således ikke noen økonomisk virksomhet for deltakernes felles regning og risiko. Det er imidlertid ikke uvanlig at utgiftene deles nokså skjematisk, f.eks. etter hode, men at «særutgifter» belastes den enkelte. Likeledes kan deltakerne ha større eller mindre grad av felles likviditet, eventuelt med faste månedlige uttak. Det er heller ikke noe i veien for at kontorfellene arbeider for hverandre med intern avregning.

Utad er konsekvensen av å være et kontorfellesskap at det ikke er noe solidaransvar, og heller ikke noe «selskapsansvar» for krav som følger av utøvelsen av advokatvirksomheten. Man må imidlertid passe på at virksomheten ikke blir organisert på en slik måte at det reelt sett foreligger et selskap. Grensen mellom kontorfellesskap og selskap behandles nedenfor under pkt. 5.5.3.

En annen formell konsekvens av å være et kontorfellesskap er at man ikke kan ha noe formelt selskapsorgan med lovbestemt beslutningsmyndighet. Alle beslutninger må i utgangspunktet treffes ved avtaler mellom samtlige deltagere. Det er likevel ikke noe i veien for å avtalefeste at visse beslutninger i et slikt fellesskap kan treffes ved flertallsvedtak.

5.1.2 Avgrensning mot rene leieforhold

Den enkleste form for advokatsamarbeid er en ren fysisk samlokalisering mellom separate enkeltpersonforetak eller advokataksjeselskaper som holder til i felles lokaler og dermed fordeler husleien, men ellers har alt separat. Telefon, inventar inklusive teknisk og elektronisk utstyr og lisenser, litteratur samt ansatte som sekretær og eventuelt fullmektig vil da knytte seg til den enkelte. Brevark og eventuelle hjemmesider må utformes for det enkelte foretak. Fellesskapet vil ikke fremtre utad, men bare fremstå rent faktisk ved den felles lokalisering. Dette kan gjøres ved at alle advokatene har egen avtale med huseier, og at forholdet mellom dem i relasjon til utleier, reguleres i denne.

Slik samlokalisering kan også etableres ved at en av advokatene disponerer lokaler og andre ressurser, og leier disse ut til de andre. Et slikt forhold blir primært separate leieavtaler mellom den utleiende advokat og hver av de andre advokatene, hvor avtalen må regulere hvorledes bruken skal skje og hvordan vederlag for denne skal fastsettes. Konstellasjoner hvor det ikke er behov for en felles avtale mellom alle de aktuelle advokatene, omtales ikke nærmere her.

Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at bestemmelsene om interessekonflikt også gjelder for slike samlokaliseringer som nevnt ovenfor, og det bør derfor avtales hvilke rutiner man skal ha for avklaring av om det foreligger interessekonflikt, og hvorledes eventuell konflikt skal løses.

5.1.3 Nærmere om aktuelle kontorfellesskapsmodeller

Valget av samarbeidsgrad i et kontorfellesskap vil i stor grad bli preget av antallet deltakere, om typene advokatoppdrag krever faglig samarbeid eller tilgang til kapasitet fra flere advokater, ønsket arbeidsinnsats og den enkelte advokats holdning til betydningen å være sin egen økonomiske “herre”, i forhold til behovet for samarbeid.

De kontorfellesskap som vil bli omtalt i det videre, er de hvor det er et reelt fellesskap, som også kan innebære omfattende faglig samarbeid, men hvor man har ønske om at det bare er kostnader som deles, og ikke inntekter. I praksis kan det være liten forskjell på slike kontorfellesskap og ansvarlige selskaper hvor resultatfordelingsmodellen er slik at den enkelte beholder sine egne inntekter, og hvor kostnadene i stor grad tilordnes den enkelte etter bruk.

I alle kontorfellesskap med mye samarbeid vil man i praksis bli påvirket av hverandres virksomhet, både økonomisk og faglig. Dette tilsier at det vil være viktig å regulere hvorledes fellesskapet skal styres og administreres, og hvorledes deltakerforholdet skal kunne endres ved optak av nye deltakere, oppsigelse og eventuelt oppløsning.

Når det gjelder de økonomiske forhold må man skille mellom det eksterne ansvar og den interne fordeling av kostnader. Kontrahering av felles varer og tjenester kan løses på forskjellige måter. Tidligere kunne kontorfellesskapet registreres som en enhet Arbeidsgiver / Arbeidstakerregisteret slik at kontorfellesskapet kunne stå som arbeidsgiver for ansatte. Dette blir imidlertid ikke lenger akseptert. En løsning er at alle advokatforetakene er part i alle slike avtaler. En annen løsning er at en av partene inngår alle slike avtaler om personalressurser, husleie og andre tekniske tjenester, og de andre advokatene kjøper tjenestene av vedkommende etter en fordeling som reguleres i en felles avtale.

En ganske vanlig løsning er at advokatene i kontorfellesskapet etablerer et felles foretak som står for den praktiske driften, og som advokatene betaler leie til for å dekke utgiftene. Kontorfellesskapsavtalen bør da inneholde regulering av kontorfellenes forhold til kontordriftsselskapet, og ellers til hvorledes samarbeidet mellom dem skal organiseres. De økonomiske forhold mellom dem vil da reguleres i kontordriftsselskapet. Felles kontordriftsselskap behandles særskilt i pkt. 5.10.

Hvorledes den eksterne kontrahering av felles kostnader skal organiseres, kommer jeg ikke nærmere inn på, ut over det som sies om ansvar overfor leverandører i pkt. 5.5.2. Det må imidlertid avtales mellom partene hvorledes den interne fordelingen skal skje. Dette vil være

uavhengig av hvordan det eksterne ansvaret for kostnaden er organisert. Prinsipper for intern kostnadsfordeling blir behandlet i pkt. 5.6.

Det kan videre nevnes at utviklingen synes å gå i retning av at kontorfellesskap med mye faglig samarbeid, omgjøres til ansvarlig selskaper. I fremtiden vil kanskje de avanserte samarbeidskonstellasjonene være organisert som ansvarlige selskaper (eller indre selskaper), og kontorfellesskapsmodellen bare bli benyttet for de enkle samarbeidsformer med få deltakere. Det er imidlertid kontorfellesskapene med utstrakt faglig og økonomisk samarbeid som reiser de største utfordringene når det gjelder hvorledes samarbeidet skal organiseres. Fremstillingen videre tar derfor utgangspunkt i disse.

Men også de enklere kontorfellesskapene har sine utfordringer. Dette tilsier at de spesielle forhold som bør vurderes for de enkle kontorfellesskap også trenger omtale. Dette gjøres i pkt. 5.9.

5.2 Etablering og opptak av nye kontorfeller

5.2.1 Etablering og oppstart

Et kontorfellesskap etableres ved avtale mellom deltakerne. Denne bør være skriftlig fordi erfaringen viser at det er mange forhold vedrørende et slikt samarbeid som bør gjennomtenkes på forhånd.

Husleie er en vesentlig utgiftspost i et kontorfellesskap. Det må reguleres hvem som skal være part i husleieavtalen, og det må inngås fremleieavtaler med de advokatene som ikke er parter i leieavtalen. Dersom driftsmidler skal være i sameie, må eierforholdet reguleres. Dersom flere deltakere skal bruke driftsmidler som bare eies av én av dem, må det avtales leie- eller bruksrett.

5.2.2 Deltakernes økonomi

Selv om hver deltaker i et kontorfellesskap er en separat økonomisk enhet med ansvar for sine egne og andel av felles kostnader, vil manglende evne til å dekke disse som regel ha økonomiske konsekvenser også for de andre i fellesskapet. Det kan derfor være hensiktsmessige med en bestemmelse om at partene har ansvar for å ha en forsvarlig privatøkonomi. Dersom det viser seg at dette ikke er tilfelle, og det gir grunn til å frykte at advokatvirksomheten kan bli negativt påvirket av dette, kan det gi grunnlag for krav om utløsning av kontorfellesskapet.

I kontorfellesskap med svært tett samarbeid kan løsningen være en forpliktelse til å gi informasjon om privatøkonomi, både ved etablering av kontorfellesskap, og ved opptak av nye kontorfeller. Her er det stor likhet med situasjonen i ansvarlige selskaper, og det vises derfor det som sies om slike forhold i pkt. 6.2.3.

I tillegg anbefales at det pålegges deltakerne i kontorfellesskapet å tegne tilfredsstillende sykeavbruddsforsikring. Dette er nærmere omtalt i pkt. 5.4.2.

5.2.3 Opptak av nye kontorfeller

Når det gjelder opptak av nye deltagere, vil forholdet ofte være at slike fellesskap er så tette, at samtykke fra samtlige vil være nødvendig. Det vil imidlertid være naturlig med en klausul om at samtykke ikke kan nektes uten saklig grunn.

5.3 Styring og administrasjon

I kontorfellesskap med utstrakt samarbeid vil det være naturlig at det etableres faste rutiner for administrasjon av fellesskapet. Disse rutiner vil gjelde forhold som berører alle advokatene. Beslutninger som kun berører den enkelte advokat, må vedkommende kunne treffe alene. Man må her være oppmerksom på at noen beslutninger som økonomisk i hovedsak gjelder den enkelte advokat, for eksempel ansettelse av eget kontorpersonale eller advokatfullmektig, også vil berøre fellesskapet, og må besluttet eller godkjennes av dette. Det kan eventuelt reguleres at nektelse i slike tilfeller krever saklig grunn.

Det kan være hensiktsmessig å utpeke en person til å ha det administrative ansvar og ta beslutninger i løpende administrative forhold. Dette kan være en fra kontorpersonalet, eller det kan være en av advokatene. Det bør da nedfelles retningslinjer for hvilke beslutninger som vedkommende er bemyndiget til å treffe.

I utgangspunktet kan det synes naturlig at beslutninger i kontorfellesskap, ut over de som eventuelt er delegert til en administrativ leder, må kreve enstemmighet. Dette kan være naturlig i kontorfellesskap med få deltakere, for eksempel inntil tre/fire advokater.

I større kontorfellesskap kan krav om enstemmighet lett føre til “unødvendige” diskusjoner om mindre driftsforhold og handlingslammelse i forhold til viktige beslutninger. Det kan her være hensiktsmessig at beslutninger vedørende løpende driftsforhold kan treffes med alminnelig flertall, og at vesentlige beslutninger kan treffes med to tredjedels eller tre fjerdedels flertall.

For å unngå at fellesskapet blir handlingslammet bør enstemmighet forbeholdes de mest sentrale beslutninger. For å unngå diskusjoner og utilsiktede “hull” for hva som kan besluttet med alminnelig eller kvalifisert flertall, kan det være naturlig at avtalen regulerer uttrykkelig hvilke beslutninger som krever enstemmighet.

Det bør imidlertid vurderes hvilken rett en advokat som er uenig i en beslutning truffet med flertallsvedtak, bør ha til å tre ut av fellesskapet. Flertallsvedtak i løpende driftsforhold bør ikke gi andre rettigheter enn det en vanlig oppsigelse har. Slik uenighet bør ikke kunne brukes til å komme ut av fellesskapet raskere enn det oppsigelsesreglene fastsetter. Uenighet om sentrale spørsmål, som krever kvalifisert flertall, bør imidlertid kanskje gi rett til raskere uttreden enn det en vanlig oppsigelse gir, for eksempel ved at oppsigelsestiden ikke settes lenger enn til gjennomføringen av den nye beslutning.

Dersom det er avtalefestet at visse beslutninger kan treffes ved flertallsvedtak blant deltakerne, må det både reguleres hvilket flertallskrav som trengs for de forskjellige beslutninger og hvorledes disse skal treffes.

Det kan uansett være naturlig å regulere faste møtepunkter for kontorfellene, og slik at vesentlige beslutninger for fellesskapet skal treffes i slike møter hvor kontorfellene har rett og plikt til å møte, og i hvert fall til å avgi sin stemme.

Det nevnes videre at advokatene i et kontorfellesskap hver for seg er forpliktet til å etterleve reglene i hvitvaskingsregelverket og personopplysningsloven. Det bør imidlertid søkes å samordne rutinene for dette så langt det lar seg gjøre i forhold til regelverket.

5.4 Oppdrag og klienter

5.4.1 Godkjenning av oppdrag og klienter

Reglene om avklaring av om det foreligger interessekonflikt gjelder også i kontorfellesskap. Det bør derfor også i kontorfellesskap utarbeides klare rutiner for hvorledes avklaring av interessekonflikt skal foregå, hvorledes man skal løse situasjoner hvor det foreligger interessekonflikt, samt hvorledes disiplinærklager skal håndteres.

I de senere år har det vært økende fokus på advokater og advokatvirksomhet. Det vil også gjelde dersom advokaten blir assosiert med tvilsomme eller uhederlige klienter. Jeg tenker her på rådgivning i sivilrettslige spørsmål; ved forsvareroppdrag er det selvfølgelig annerledes. Riktignok er det slik etter Regler for god advokatskikk at en advokat har rett til ikke å bli assosiert med sin klient, men i praksis kan dette være vanskelig. Bistand til en tvilsom klient kan derfor medføre negativ omtale for advokaten og redusert omdømme.

Tilsvarende kan styreverv i tvilsomme selskaper, eller det å være faglig ansvarlig i eiendomsmeglerforetak som opptrer i strid med reglene for meglervirksomhet, også gi negativ omtale og innvirke på advokatens generelle omdømme.

Det må antas at i slike tilfeller vil den negative omtale ikke bare ha betydning for den konkrete advokat, men kan også ha negativ betydning for de øvrige advokatene i fellesskapet og fellesskapet som sådant. Dette vil selvfølgelig særlig gjelder for de egentlige advokatselskaper. Men også i kontorfellesskap som opptrer som en enhet utad, for eksempel ved å ha felles brevark, vil negativ omtale kunne være skadelig for de øvrige advokatene i kontorfellesskapet.

Dette innebærer at det kan være fornuftig å tenke gjennom om det skal settes noen begrensninger på hva slags virksomhet den enkelte advokat kan engasjere seg i. En mellomløsning kan være at oppdrag for spesielle typer klienter eller å påta seg spesielle typer verv, må godkjennes av et organ i fellesskapet, eller at et slikt organ eller et flertall av kontorfellene kan forlange at et klientforhold ikke blir etablert eller opphører. Dette kan for eksempel komme opp i forbindelse med avklaring av om det foreligger interessekonflikt.

Dersom det er tale om opphør av et etablert klientoppdrag, må man selvfølgelig overholde de advokatetiske regler om når man kan si fra seg et oppdrag.

Det kan også være naturlig at en rett for flertallet til å nekte et klientforhold eller et verv, gir vedkommende advokat en særskilt rett til å tre ut av fellesskapet. Slike tilfeller kan det være naturlig å regulere annerledes enn uttreden som ikke skyldes slik "tvang" fra flertallet.

5.4.2 Sykdom og andre «risikosituasjoner» - Back-up løsning

Langvarig sykdom eller annet langvarig fravær fra en av kontorfellene kan lett innebære at de andre kontorfellene får økte kostnader. Selv om den fraværende har ansvar for å dekke kostnadene også under fraværet, kan det være vanskelig for de andre å kreve dette i en kritisk situasjon for en kollega. Dessuten kan avtalen være slik at kostnader belastes etter bruk, og en større andel vil da falle på de øvrige.

Det er derfor viktig at kontorfellesskapsavtalen inneholder en forpliktelse for deltakerne til å tegne sykeavbruddsforsikring. I og med at det for de øvrige normalt vil være det langvarige fravær som er problematisk, bør avtalen kunne tegnes med en lengre karenstid. Den enkelte

må imidlertid vurdere om det av hensyn til egen økonomi vil være hensiktsmessig med kortere karenstid.

Erfaringen viser også at det ved sykdom, dødsfall eller lignende kan oppstå situasjoner hvor en av deltakerne ikke blir i stand til å ivareta sine advokatoppdrag. Det anbefales derfor at man etablerer en back-up løsning for det tilfellet at en av kontorfellene blir ute av stand til å ivareta sine og klientenes interesser. Dette kan gjøres ved at det gis en fullmakt til andre i fellesskapet til å disponere bankkonti og til å åpne post, herunder e-post, samt ta kontakt med advokatens klienter. Fullmakten kan være tidsbegrenset og fornyes jevnlig, og kan eventuelt oppbevares hos en utenforstående som for eksempel advokatens revisor eller regnskapsfører. Det bør i tilfelle avklares med den bank hvor man har klientkonto hva som skal til for at banken godtar en slik fullmakt.

Dersom man ikke har en slik back-up løsning, vil det i et konkret tilfelle måtte oppnevnes en forvalter etter advokatforskriften kapittel 7. Dette kan oppleves som uhensiktsmessig i et kontorfellesskap med utstrakt faglig fellesskap.

5.5 Ansvar, sikkerhetsstillelse og forsikring

5.5.1 Profesjonsansvar

Advokatvirksomheten i et kontorfellesskap drives i separate advokatvirksomheter, og det blir da selvfølgelig ikke tale om noe solidaransvar og heller ikke noe "selskapsansvar" for profesjonsfeil, med mindre fellesskapet er slik organisert at det i realiteten er et ansvarlig selskap, jfr. punkt 5.5.3

Den enkelte advokats ansvar og behov for sikkerhetsstillelse og forsikring må vurderes i henhold til forholdene i og organiseringen av den enkelte deltakers advokatvirksomhet. Det vises for eksempel til det som sies om dette for enkeltpersonforetak i pkt. 4.4 og 4.5.2 ovenfor.

5.5.2 Ansvar overfor andre kunder og leverandører

Selv om det ikke er etablert noe felles driftsforetak, vil kontorfellesskap likevel i praksis ofte oppfattes som en enhet som pådrar seg utgifter. I slike tilfeller vil jeg anta at avtaletolkning lett vil føre til at alle advokatene anses å være solidarisk ansvarlig. Dette vil gjelde med mindre det er spesielle forhold som knytter forpliktelsen til den enkelte advokat. For utgifter som helt ut skal dekkes av den enkelte, bør det derfor gjøres klart overfor medkontrahent hvem som er debitor.

5.5.3 Grensen mellom kontorfellesskap og selskap

Spørsmålet er om et kontorfellesskap kan være organisert og fremtre utad på en måte som medfører at det likevel blir å betrakte som et selskap. Konsekvensen av en slik klassifisering vil i tilfelle være at fellesskapet blir å anse som et ANS. Det innebærer at «selskapet» er ansvarlig for alle forpliktelser, samt at deltakerne har fullt personlig solidaransvar også for andres advokatfeil, i og med at det hverken er avtalt eller registrert delt ansvar eller ansvarsbegrensning etter dl. § 232 femte ledd.

Det avgjørende for å være et selskap, er om «en økonomisk virksomhet utøves for to eller flere deltakers felles regning og risiko, og minst en av deltakerne har et ubegrenset, personlig ansvar for virksomhetens samlede forpliktelser», jfr. selskapsloven § 1-1 (1). Det er viktig å være oppmerksom på at det ikke er et vilkår at det faktisk er foretatt en registrering i Foretaksregisteret eller en beslutning fra partene om å opprette et ansvarlig selskap.

Avgrensningen mot selskaper vil i utgangspunktet være avhengig av den økonomiske modell som er avtalt mellom partene. Dersom avtalen reelt sett angir kostnadsdekning og ikke overskuddsdeling, og det ikke er avtalt noe om deling av underskudd og eventuelle erstatningskrav, foreligger det etter min vurdering ikke noe selskap.

Spørsmålet er likevel om det er grenser for hvor langt man kan gå i felles funksjoner uten å bli et selskap med de konsekvenser dette kan ha.

Jeg antar at et kontorfellesskap kan ha felles brevark og hjemmeside, og felles sentralbord og telefonnummer, uten at dette medfører at det blir et selskap. I utgangspunktet skulle man anta at det faktisk at det ikke angis noe selskapsform som AS, ANS eller DA, skulle være nok til å hindre antagelse om at fellesskapet er et selskap. For å unngå tvil mener jeg at det bør fremgå uttrykkelig av felles brevark og eventuell felles hjemmeside, at det dreier seg om et kontorfellesskap.

Det er imidlertid viktig at det markeres klart at opptreden utad skjer i den enkelte advokatvirksomhet. Dette gjøres blant annet ved at alle underskrifter på felles brevark og andre felles kommunikasjonsmidler, bør angi at det underskrives for den enkelte advokats enkeltpersonforetak eller aksjeselskap, og ikke bare underskrives med advokatens navn og tittel.

Jeg mener at det heller ikke er noe i veien for å benytte felles betegnelse utad, i telefon eller på brevark eller hjemmeside, og heller ikke som angivelse av fellesskapet på e-post osv. Dette kan for eksempel være "Advokathuset" eller "Advokatene i Storgata". Det er imidlertid viktig at det fremgår uttrykkelig at det dreier seg om et kontorfellesskap som består av enkeltpersonforetak eller separate aksjeselskaper.

Jeg kan heller ikke se at det skulle være noe i veien for at et kontorfellesskap har felles driftskonto og likviditet, så lenge den underliggende realitet er at det er kostnader og ikke over- eller underskudd som fordeles, og så lenge det fremgår uttrykkelig på annen måte at det er et kontorfellesskap. I tvilstilfelle kan imidlertid slike forhold være avgjørende for at virksomheten anses å drives for deltageres felles regning og risiko.

Når det gjelder klientbankkonto antar jeg imidlertid at det følger av advokatforskriften kapittel 3 at slike må opprettes for det enkelte advokatforetak.

Et annet forhold som kan diskuteres, er om utstrakt faglig samarbeid kan medføre "gjennomskjæring" og medføre at fellesskapet kan pådras profesjonsansvar, dvs. at deltakerne blir solidarisk ansvarlig for profesjonsfeil. I utgangspunktet er det bare den eller de advokater som har utført oppdraget, som kan bli ansvarlig. Men dersom kontorfellesskapet som sådant fremtrer som oppdragstaker i faglig sammenheng, kan resultatet bli annerledes. Det anbefales derfor at man i all håndtering av saker i forhold til klienter er tydelig på hvilket advokatfirma som er ansvarlig.

Dersom det er behov for at flere advokater utfører oppgaver i forhold til et oppdrag, bør dette primært gjøres ved at oppdraget deles opp med forskjellige ansvarlige som fremtrer utad. Dersom dette er uhenksom, bør bistanden skje ved at øvrige advokater bare gir råd internt, og med intern avregning, slik at ansvarsforholdet overfor klienten er tydelig. Det vil da som regel likevel fremgå av fakturaspesifikasjonen hvilke advokater som har arbeidet med saken. At dette kan medføre at også den internrådgivende advokat kan bli

erstatningsansvarlig, kan likevel ikke medføre at kontorfellesskapet som sådant blir ansett som et ansvarlig selskap, med derav følgende solidaransvar for deltakerne.

5.6 Økonomiske forhold

5.6.1 Generelt

I slike samarbeidskonstellasjoner drives det separate advokatvirksomheter. Det vil ikke være noen inntekts- eller kostnadsfordeling utover det som er avtalt om fellesutgifter, og det må føres separate regnskaper.

Det er viktig at det finnes fora for å diskutere samarbeidet. Det anbefales å regulere faste møtetidspunkter hvor man kan diskutere samarbeidet og ta opp eventuelle problemer. Dette er behandlet ovenfor under pkt. 5.3.

5.6.2 Særlig om husleieforholdet

I et tettere samarbeid kan det være naturlig at alle deltakerne er part i husleieavtalen. Det vil innebære at forholdet til huseier blir et felles anliggende, både løpende og ved eventuelt opphør av samarbeidet.

5.6.3 Ansatte

En av hensiktene med kontorfellesskap er selvfølgelig at man kan dele på personalkostnader. Dette vil omfatte advokatfullmektiger og ansatte advokater samt sekretærer og annet administrativt personale. I og med at kontorfellesskapet ikke er en juridisk enhet, må ansettelsesforhold etableres med den enkelte advokat som part.

Deling av stilling kan la seg gjøre i kontorfellesskap med få deltakere, men blir mer komplisert dersom det er mange deltakere og dermed mindre stillingsbrøker. Dette er antakelig heller ikke så tilfredsstillende sett fra arbeidstakernes side. I slike situasjoner kan det være mer hensiktsmessig å opprette et felles driftsselskap hvor personalet ansettes. Se nærmere om dette i punkt 5.10.

5.6.4 Advokatfullmektiger

For advokatfullmektiger lar det seg av formelle grunner ikke gjøre å la et felles driftsselskap være arbeidsgiver. Dette omtales nærmere i punkt 5.10.2. Dersom advokater i et kontorfellesskap skal ha advokatfullmektiger, er det enklest om disse ansettes hos, og bare utfører arbeid for, den enkelte advokat.

Dersom kontorfellesskapet ønsker å ha advokatfullmektiger som skal utføre arbeid for flere av kontorfellene, kan de formelle krav til autorisasjon av advokatfullmektiger og opptjening av «fullmektigtid» oppfylles ved at fullmektigen ansettes med en stillingsbrøk hos de enkelte advokatene. Dette lar seg gjøre i kontorfellesskap med få deltakere eller hvor fullmektigen bare skal arbeide for noen av disse.

Dersom fullmektigen skal være ansatt hos én av advokatene og utføre arbeid for de andre, må det sørges for at fullmektigen blir autorisert også for disse.

Det må i alle tilfeller avtales hvordan inntekter og kostnader knyttet til fullmektigene skal fordeles i fellesskapet.

Der hvor advokatfullmektigen bare er ansatt hos og arbeider for en av advokatene, vil alle inntekter og utgifter vedrørende fullmektigen, henføres til vedkommendes prinsipal.

Spørsmålet her blir mest hvordan man skal beregne fullmektigens andel av andre kontorutgifter enn lønn.

Dersom advokatfullmektigen skal arbeide for flere av advokatene, må henføring av inntekter og utgifter løses på en annen måte. Den vanligste er å la fullmektigens inntekter tilfalle den advokat som er ansvarlig for saken. Fordeling av inntekt må imidlertid tilsvares av en andel av utgiftene vedrørende fullmektigen, både lønnsutgifter og andel av andre løpende utgifter. Dette kan gjøres ved å fastlegge fullmektigens faktiske pris pr. time. Eventuelt kan utgiftene vedrørende fullmektigen fordeles i henhold til andel av bruk av fullmektigens tid på årsbasis. En annen variant er å fordele kostnadene ved fullmektigen i henhold til de inntekter vedkommende har tatt inn for den enkelte advokat.

Dersom man reelt sett har et felles ansvar for at fullmektigen er godt beskjeftiget, kan det eventuelt legges inn et incitament til bruk av fullmektigen ved å stipulere en intern timepris ved bruk av fullmektigen som vil kunne gi et visst overskudd ved fakturering til klientene. Dersom denne timeprisen er lavere enn de reelle kostnadene, vil det innebære at fellesskapet premierer den som bruker fullmektigen. Dette kan være riktig for å sikre tilførselen av saker til fullmektigen.

5.6.5 Skillet mellom særutgifter og fellesutgifter

I kontorfellesskap vil en hovedproblemstilling være hva som skal regnes som særutgifter. Dette må avtales i det enkelte tilfelle og løsningene vil kunne variere.

Jeg tror at de fleste kontorfellesskap vil holde reiseutgifter, kursutgifter og separate forsikringer som særutgifter. Også klientutlegg vil naturlig regnes som særutgift. I samme kategori kommer som regel også innredning av eget kontor og eventuelt litteratur som skal være særskilt og ikke stå i felles bibliotek. Eventuelt kan all litteratur være særskilt, selv om den står til felles benyttelse.

Når det gjelder individuelle forsikringer står kanskje sykeavbruddsforsikring i en særstilling. En slik forsikring – som bør være selvsagt for alle enkeltpersonforetak og advokater i eget aksjeselskap – kan ses på som en sikring for den enkelte, men vil i et kontorfellesskap også være en sikkerhet for fellesskapet. Hensikten vil primært være å sikre at den sykmeldte deltaker er i stand til å dekke sin andel av de løpende kontorutgiftene. Det synes likevel mest hensiktsmessig at dette anses som en særutgift.

I tillegg vil det også ofte være en del enda mer individuelle utgifter så som mobiltelefon og annet individuelt elektronisk utstyr, avisabonnement og andre særabonnementer, bilutgifter og anskaffelse og drift av utstyr til hjemmekontor. Disse vil naturlig være særutgifter. Dette gjelder selv om de er fradragsberettiget i næringsvirksomheten.

5.6.6 Særskilt om administrativt arbeid utført av deltakerne.

I et fellesskap vil en del administrativt arbeid utføres av deltagerne. Dersom den administrative belastning er noenlunde jevnt fordelt mellom deltagerne, kan det være hensiktsmessig at dette bare viser seg som interntid i timeføringen for den enkelte, og ikke har noen regnskapsmessige konsekvenser for fellesskapet.

Svært ofte er det imidlertid slik at denne fordeling ikke er jevn. Dette kan skyldes at fellesskapet er så stort at slik jevn fordeling fører til for mye oppsplitting av det administrative ansvar. Dette kunne eventuelt løses ved å la oppgavene gå på omgang. I praksis er det vel imidlertid gjerne slik at noen advokater er flinkere til å løse administrative oppgaver enn

andre. Det kan også være oppgaver som kreves spesiell kompetanse eller interesse, f.eks. i personalspørsmål, regnskapsspørsmål eller datautstyr. For fellesskapet som helhet vil det være best om dette utføres av den eller de som gjør det best og mest rasjonelt. Det er imidlertid ikke naturlig at dette gjøres uten inntektsmessig kompensasjon.

Dersom kompensasjon skal foretas i form av intern kompensasjon for medgått tid til slikt arbeid, bør det enten fastsettes en timesats på forhånd, eller det avtales at den skal beregnes i ettertid f.eks. til en gjennomsnittlig timepris for vedkommende advokats eksterndebliterbare arbeid. Det vil også være naturlig å regulere hva slags typer administrative arbeid som skal kompenseres, og eventuelt hvordan mengden av dette arbeidet skal styres. Merk at slik tjeneste i prinsippet vil være merverdiavgiftspliktig, også om kompensasjonen gis ved reduksjon i vedkommendes kostnadsbelastning.

5.6.7 Fordeling av fellesutgifter

En annen hovedproblemstilling er hvordan fellesutgiftene skal fordeles. Det er påkrevet å ha klar avtale om dette. Det enkleste er selvfølgelig å fordele utgiftene rent etter antall deltakere. For utgifter hvor bruksfordelingen vanskelig lar seg registrere, må dette være den enkleste løsningen. Slike utgifter kan være drift av kontormaskiner, felles bibliotek, rekvisita osv. Det samme gjelder administrative kostnader, enten dette er kostnader til felles administrativt personale eller interndeblitering fra deltakerne.

Utgifter til kontormedarbeidere som arbeider i varierende grad for de forskjellige deltakerne, kan fordeles særskilt, enten ved at disse fører oversikt over hvor mye tid de arbeider for den enkelte advokat, eller mer skjønnsmessig.

Utgifter til husleie kan eventuelt fordeles etter areal. Hvis man skal være veldig nøye må det da foretas en fordeling mellom fellesareal og særskilt areal.

Man skal imidlertid være oppmerksom på at et opplegg for å sikre ”millimeterrettferdighet” er krevende og lett gir opphav til vanskelige diskusjoner. Dersom deltakerne ønsker en stor grad av konkret vurdering av de typiske fellesutgifter, kan det være spørsmål om denne form for kontorfellesskap er den riktige. Et bedre alternativ kan da være et enklere kontorfellesskap med bare kontormessig samlokalisering, jfr punkt 5.9.

5.6.8 Regnskap

I et kontorfellesskap må det formelt sett føres separate regnskaper for hver enkelt advokat. I tillegg vil det ofte måtte føres et regnskap for fellesskapet til intern bruk. Det vil være hensiktsmessig om dette kan gjennomføres ved føre et felles regnskap med fordeling til hver advokat som et avdelingsregnskap.

For å ha løpende oversikt over den enkelte advokats over- eller underskudd vil det være naturlig med hyppige regnskapsavslutninger. Det må tas stilling til om disse også skal omfatte kompensasjon for utført administrativt arbeid eller om dette bare skal gjøres ved årsavslutning.

5.6.9 Likviditetsstyring

Det må vurderes hva slags likviditetsstyring det skal være i et slikt fellesskap. Det kan tenkes løsninger både med separat og med felles likviditet.

Ved separat likviditet vil den enkelte advokat få overført til sin egen konto alle brutto inntekter som tilkommer vedkommende, eventuelt med fradrag for en avtalt likviditetsbuffer

på en konto som tilhører kontorfellesskapet. Til gjengjeld må fellesskapet tilføres midler forskuddsvis til dekning av vedkommendes andel av fellesutgiftene. Disse bør stipuleres med utgangspunkt i budsjetterte kostnader og eventuelt korrigeres dersom kostnadsutviklingen i året avviker fra dette. I en slik løsning vil det være naturlig at alle særutgifter betales direkte av den enkelte.

I avanserte kontorfellesskap kan det imidlertid også være naturlig med større grad av felles likviditet. Dette vil innebære at alle inntekter går inn på fellesskapets konto - eventuelt overføres til denne dersom man utad ønsker å operere med separate konti. Fra denne felleskonto vil så den enkelte få sitt uttak. Det må imidlertid tas stilling til om fellesskapets konto til enhver tid skal inneholde et minimumsbeløp fra den enkelte som likviditetsreserve, eller om reserven kan dekkes ved kassekreditt eller ved at den enkelte har øyeblikkelig tilskuddsplikt ved likviditetsbehov.

Den enkelte kan så enten ta ut sin likvide andel av overskuddet - minus eventuell likviditetsreserve - etter hver regnskapsavslutning, eller det kan tas ut et fast omforent beløp som en slags lønn, og foreta avregning mellom dette og likvid overskudd med passende mellomrom. Dersom den felles likviditet innebærer en viss grad av finansiering mellom kontorfellene, bør det avtales om og i tilfelle hvordan dette skal renteberegnes.

I en slik modell må det «likvide» overskuddet beregnes, dvs. hvor mye av fakturerte salærer som faktisk har inngått, idet det bare er dette som kan tas ut.

Merk at eventuell utbetaling på sykeavbruddsforsikring vil skje til den enkelte kontorfelles konto. Dersom utbetalingen skal gå til å dekke vedkommendes andel av felles kontorutgifter, må advokaten enten være forpliktet til å overføre pengene til fellesskapets konto, eller vedkommende advokats «driftskonto» må være en konto som disponeres av fellesskapet.

5.7 Uttreden, oppsigelse fra fellesskapets side, og opphør

5.7.1 Innledning

Samarbeid i fellesskap kan være krevende, og også naturlig forretningsmessig utvikling vil kunne medføre behov for endring i deltakerforholdene. Dette krever at avtalen inneholder utfyllende bestemmelser om hva som skal skje ved endring av partsforhold i kontorfellesskapet.

Endring kan skje ved uttreden ved oppnådd aldersgrense, som følge av egen beslutning om uttreden, ved oppsigelse av deltaker fra fellesskapets side, eller ved at fellesskapet oppløses totalt. Med uttreden menes oppsigelse fra partners side som en avtalefestet rett til å tre ut av fellesskapet, uten at det nødvendigvis ligger noen dramatik i dette. Oppsigelse mot en partners vilje vil være middelet dersom det foreligger «mislighold» i kontorfellesskapet. Ved oppløsning blir hele fellesskapet opphevet. Dette siste kan kombineres med at en eller flere av deltakerne ønsker å etablere et nytt fellesskap sammen.

Det er ikke nødvendigvis slik at reguleringen av partsendring skal være den samme uavhengig av hva som er grunnlaget for partsendringen. Det er derfor behov for å regulere både hva som skal gi grunnlag for de forskjellige endringstyper, oppsigelsestid og hvordan det økonomiske oppgjør skal gjennomføres.

Ved uttreden og oppsigelse skal fellesskapet fortsatt bestå mellom de gjenværende. Dette medfører at disse situasjoner bør reguleres slik at driften kan videreføres. Det er imidlertid

forskjell på de to situasjonene. Ved uttreden er det viktig å finne en balansert løsning som ivaretar interessene til begge parter. Ved oppsigelse er det som regel naturlig å ta mest hensyn til de gjenværende.

Ved oppløsning av et kontorfellesskap må alle forhold mellom deltakerne avvikles. Dette gjelder også de felles relasjoner man har til ansatte og til utenverdenen, som for eksempel leiekontrakt for kontorlokaler, avtaler med it-driftsleverandører osv.

5.7.2 Uttreden ved oppnådd aldersgrense

Selv om fellesskapet er et kontorfellesskap og ikke et selskap, kan det være naturlig å ha en aldersgrense for deltakerne. Også i et kontorfellesskap blir deltakerne lett identifisert med hverandre, noe som tilsier at det kan være hensiktsmessig å ha avtalt et avslutningstidspunkt.

Bindingene mellom deltakerne i et kontorfellesskap er normalt noe løsere enn i et selskap. Det kan derfor tenkes at aldersgrensen bør være høyere enn det som er vanlig i selskaper, for eksempel 70 år. I kontorfellesskap med tett integrasjon kan det også tenkes at man etter oppnådd aldersgrense har rett til å fortsette som kontorfelle i et enklere kontorfellesskap, jf. pkt. 5.9 nedenfor.

Ved opphør som følge av oppnådd aldersgrense, og hvor vedkommende skal avslutte sin advokatvirksomhet, er det ikke naturlig med noen oppsigelsesfrist. Det er imidlertid viktig at tidspunktet er avtalesfestet, for eksempel til måneden etter at vedkommende oppnår aldersgrensen. Dette er et tidspunkt som alle er klar over, og den uttredendes ansvar for fellesforpliktelsene bør derfor opphøre fra dette tidspunkt. Samtidig bør oppgjøret for vedkommendes inntekter kunne gjennomføres på samme måte som ved uttreden etter oppsigelse. Det vises til det som sies om dette nedenfor i pkt. 5.7.3.

Normalt vil den som slutter i et kontorfellesskap ved oppnådd aldersgrense, også avslutte sin advokatpraksis. Det innebærer at klientforhold og oppdrag må avsluttes eller overtas av andre. I et kontorfellesskap med tett samarbeid bør kontorfellene kunne overta de klienter og saker som de har kompetanse og ønske om å fortsette med. For øvrige saker bør den som slutter, sørge for at oppdrag og klientforhold avsluttes på en forsvarlig måte.

Når det gjelder arkiv som knytter seg til saker som kontorfellesskapet beholder, eller er knyttet til avsluttede oppdrag, er det naturlig at avtalen gir kontorfellesskapet plikt til å ivareta dette. Dersom den uttredende skal fortsette advokatpraksis et annet sted, bør forholdet til saker og klienter vurderes på samme måte som ved annen uttreden av kontorfellesskapet. Det vises til det som sies om dette i pkt. 5.7.3.6 og 5.7.3.7.

5.7.3 Uttreden av kontorfellesskap ved oppsigelse fra deltaker

5.7.3.1 Oppsigelsestidens lengde

Den uttredendes ansvar for felles forpliktelser vil normalt opphøre ved utløpet av oppsigelsestiden. Oppsigelsestidens lengde bør avpasses etter bindingstiden på disse forpliktelser, og særlig vil husleiekontrakten være viktig i denne forbindelse.

Dersom den ene advokaten har husleieavtalen, bør de øvrige forvise seg om at husleieavtalen kan være ut den avtalte oppsigelsesperiode for kontorfellesskapet, slik at ikke gårdeier kan si opp husleieavtalen med kortere frist enn det som gjelder for oppsigelse av kontorfellesskapet.

Sett fra den advokat som har husleieavtalen, og særlig dersom denne løper fast for en lengre periode, må det vurderes hvordan dette skal reflekteres i oppsigelsesreglene for kontorfellesskapet.

Det vil ikke alltid være naturlig å la samarbeidet ha like lang binding som husleieavtalen. En løsning kan være at kontorfellene som ikke er part i husleieavtalen, betaler noe høyere husleie som kompensasjon for retten til å tre ut med kortere frist. En annen mulighet er at man avtaler at husleieforpliktelsen skal løpe i et lengre tidsrom enn den generelle oppsigelsesfristen, slik at den/de gjenværende får rimelig tid til å få in ny leietaker. Forpliktelsen bør da bortfalle fra det tidspunkt ny leietaker rent faktisk kommer in. På et tidspunkt bør også de gjenværende overta forpliktelsene selv om de ikke har fått inn ny leietaker. En frist på seks måneder (inklusive oppsigelsestiden) er muligens et rimelig kompromiss mellom de motstridende interesser her.

Også i de tilfeller hvor alle parter i fellesskapet er direkte parter i husleieavtalen, må forholdet mellom leieperiode og oppsigelsesfrister for fellesskapet vurderes nøye. I et løpende oppsigelig husleieforhold bør oppsigelsesfristen for kontorfellesskapet være minst like lang som oppsigelsesfristen for leieforholdet. Dette vil innebære at leieforholdet kan avsluttes, og eventuell ny leieavtale inngås med de gjenværende, fra det tidspunkt oppsigelsesfristen etter kontorfellesskapsavtalen er ute.

Dersom det gjelder en tidsbegrenset husleiekontrakt, må man tenke nøye gjennom hvordan man skal regulere forholdet dersom en av partene ønsker å tre ut før leieforholdet kan avsluttes. Det kan vurderes å avtale en økonomisk kompensasjon for slik tidlig uttreden, enten som en engangssum, eller som en løpende betaling for husleieforpliktelsen ut over opphøret av kontorfellesskapsavtalen.

Jeg peker også på at dersom den uttredende er direkte part i husleiekontrakten, vil vedkommende fortsette å være ansvarlig overfor gårdeier i leieperioden dersom denne varer lenger enn oppsigelsestiden for fellesskapet, med mindre annet avtales. I en slik ordning er partene som regel solidarisk ansvarlig overfor gårdeier. Dette vil innebære at de gjenværende advokater vil måtte betale den uttredendes andel av husleie til gårdeier, dersom den uttredende ikke oppfyller sine betalingsforpliktelser.

Oppsigelsestidens lengde må også ta hensyn til fristen for overtakelse eller avvikling av andre løpende felles driftsutgifter som personalutgifter, utgifter til kontorteknisk infrastruktur osv.

5.7.3.2 Naturaluttak av "egne" driftsmidler

Når det gjelder driftsmidler som eies spesielt av den enkelte advokat, bør det i utgangspunktet være rett og plikt for den uttredende til å ta disse med seg. Dersom fellesskapet ønsker å beholde dem, vil dette kunne avtales i det enkelte tilfelle.

Det kan imidlertid også tenkes at enkelte eiendeler som eies i fellesskap, er spesielt knyttet til den enkelte advokat, f.eks. vedkommendes egen PC som er del av et nettverk. Avtalen må regulere hva som skal skje med slike gjenstander dersom partene ikke blir enige om noe annet. Skal fellesskapet ha rett til å beholde disse, eller skal en uttredende ha rett til å ta dem ut? Spørsmålet kan være viktig fordi bruksverdien ofte vil være større enn den økonomiske verdi. Hva man ønsker i den konkrete situasjon vil også være avhengig av hva som skjer etter uttredenen, f.eks. om det raskt vil komme innen ny i fellesskapet, og om den uttredende skal begynne advokatvirksomhet et annet sted eller gå over i annen virksomhet.

Det er mulig at den riktigste løsning er at slike eiendeler forblir i fellesskapet med mindre partene blir enige om noe annet. Dette innebærer at vedkommende må utløses for verdien av disse på samme måte som for øvrige felles eiendeler.

5.7.3.3 Oppgjør for andel av driftsmidler som blir igjen

For verdien av eiendeler som blir igjen i fellesskapet, må den uttredende utløses kontant. Det må reguleres hvordan verdien skal fastsettes.

Det er vanlig at utløsning skjer til bokført verdi når det gjelder aktiverte gjenstander. For utgiftsførte driftsmidler som fortsatt kan ha verdi, f.eks. lærebøker osv., kan det være naturlig at gjenstanden verdsettes til en rimelig omsetningsverdi, f.eks. en stykkpris pr. lærebok. For Norsk Retstidende, Rettens Gang, Forarbeider til lover osv., var det tidligere mulig å finne en ”markedspris” som det var naturlig å ta utgangspunkt i. Med dagens elektroniske løsninger er det vanskeligere å anslå verdien på slike papirbaserte hjelpemidler.

Det er også spørsmål om hvordan det kontante oppgjør skal skje. Her vil partene naturlig ha forskjellige interesser. Etter min vurdering er det i uttredelsestilfellene naturlig å ta mest hensyn til de gjenværende. Dette også fordi kostnadene ofte ikke blir vesentlig redusert når en deltaker går ut, og de gjenværende samtidig skal utløse den uttredende advokat.

Dette innebærer at de gjenværende må få rimelig tid til å ordne finansiering av utløsningsbeløpet. Tiden må imidlertid sees i sammenheng med oppsigelsestidens lengde. Jo lenger den er, jo kortere frist kan det være for å betale utløsningsbeløpet. Dersom den uttredende har ansvar for husleieforpliktelser utover oppsigelsestiden, må dette også påvirke betalingen av utløsningsbeløpet, f.eks. ved at dette motregnes. Dersom betaling kan gjennomføres senere enn en normal oppgjørsperiode på f.eks. en måned, bør beløpet forrentes etter en avtalt rentesats.

5.7.3.4 Vederlag for administrativ bistand

Dersom den uttredende går over i annen virksomhet enn advokatvirksomhet, vil det kunne være en del praktisk avslutningsarbeid ved avviklingen av advokatvirksomheten som må utføres etter at vedkommende har sluttet. Dette kan mest rasjonelt gjøres av fellesskapet, f.eks. innkreving av resterende honorar og avslutning av saker eller overføring av slike til andre advokater utenfor fellesskapet. Dette arbeidet kan medføre et visst omfang, og det er rimelig at den uttredende advokat belastes for dette..

Hvordan vederlag for slikt arbeid skal fastsettes, er sannsynligvis vanskelig å regulere i detalj på forhånd, men avtalen kan inneholde en prinsipiell erklæring om dette. Dersom fellesskapet har en sats for interndebitering, kan det være naturlig å benytte denne. Det beløp som skal betales i henhold til en slik ordning, må ses i sammenheng med ”verdien” av de saker som overføres til fellesskapet fra den uttredende.

Det er ønskelig at det økonomiske oppgjør mellom fellesskapet og den uttredende blir gjennomført raskest mulig etter uttreden. Det beste vil derfor være om man før uttreden blir enige om et vederlagsbeløp, eventuelt ved en skjønnsmessig fastsettelse.

5.7.3.5 Uttak av innstående midler – utestående salærer

Den uttredende advokat må også få ut sitt eventuelle likvide innstående i kontorfellesskapet. I utbetalingsbeløpet må det gjøres fradrag for eventuelle gjeldsforpliktelser som påhviler den uttredende, og eventuelt annet ansvar overfor fellesskapet. Dersom dette ikke er avklart på

det tidspunkt da utbetaling skulle skje, bør det kunne holdes tilbake et rimelig beløp til å dekke antatt ansvar, med mindre dette klart vil kunne dekkes av salær som inngår senere. Tvist om størrelsen på slikt tilbakeholdt beløp må avgjøres etter avtalens vanlige tvistebestemmelse, med mindre man velger f.eks. å la revisors avgjørelse være bindende.

For salær som er opparbeidet, men ikke fakturert på tidspunktet for uttreden, vil det være naturlig at den uttredende selv fortsetter arbeidet med fakturering og innkreving av dette, særlig hvis vedkommende skal fortsette egen advokatvirksomhet et annet sted. En annen regulering vil være naturlig dersom salæret skal faktureres sammen med honorar fra de øvrige.

Fakturert, men ikke inngått salær, vil være fakturert til fellesskapets konto dersom dette er kontorfellesskapets vanlige faktureringsrutine. Det samme vil gjelde salær som er fakturert sammen med salær fra de øvrige advokater.

Som utgangspunkt bør utbetaling av salær til en uttredende advokat ikke skje før innbetaling har kommet fra klienten. Det kan imidlertid tenkes unntak fra dette hvor faktureringen helt styres av de gjenværende advokater. Dette bør ikke føre til at den uttredende advokat må vente urimelig lenge på sin andel av salæret.

Spørsmålet om hvor innbetaling skal skje, må løses etter hvorvidt beløpet skal tilfalle den uttredende uavkortet, eller om noe skal tilfalle fellesskapet. I førstnevnte tilfelle bør betaling kunne inngå direkte til den uttredende.

5.7.3.6 Forholdet til saker og klienter

Dersom den uttredende advokat skal begynne advokatvirksomhet et annet sted, er det naturlig at vedkommende tar med seg sine klienter og saker. I slike fellesskap vil det som regel ikke være problematisk å avgjøre hvilke klienter og saker som «tilhører» den enkelte advokat.

Dersom flere advokater skal utføre oppdrag for samme klient, kan det være hensiktsmessig at avtalen, eventuelt et vedlegg til denne, regulerer hvem som skal ha hovedansvar for klienten. Ved uttreden vil det være naturlig at klienten følger den hovedansvarlige.

For øvrig er det jo klienten som bestemmer hvilken advokat man vil benytte. Hensynet til det frie advokatvalg tilsier at avtalen regulerer at ved fratreden er det klienten som bestemmer hvilken advokat man vil benytte i fortsettelsen.

Jeg minner også om at adgangen til å frasi seg et oppdrag er begrenset i henhold til Regler for god advokatskikk pkt. 3.1.6. Dersom den uttredende skal avslutte sin advokatvirksomhet, vil det som regel være i orden å avslutte oppdragene, forutsatt at man sørger for at klienten settes i en situasjon slik at han ikke utsettes for rettstap.

Dersom den uttredende skal videreføre sin advokatpraksis et annet sted, men har saker som vedkommende ønsker at en av de andre advokatene i fellesskapet skal overta, kan dette være et problem i forhold til Regler for god advokatskikk pkt. 3.1.6 dersom klienten ønsker å fortsette hos den uttredende advokat. Her vil det bli en konkret vurdering i forhold til Regler for god advokatskikk pkt. 1.3.6 om dette innebærer «slike omstendigheter at det ikke rimeligvis kan forlanges at advokaten fortsetter oppdraget».

5.7.3.7 Arkiv

Dersom den uttredende advokat skal fortsette sin advokatvirksomhet et annet sted, er det naturlig at vedkommende har rett og plikt til å ta med seg arkivmateriale vedrørende «sine» klienter og saker. Dette gjelder også elektronisk arkivmateriale. I og med at man ofte har felles server, bør avtalen regulere at den uttredende har rett til å fjerne og få med seg på et maskinlesbart medium alt lagret materiale vedrørende «sine» klienter og saker.

Dersom den uttredende advokat ikke skal fortsette som privatpraktiserende advokat, vil den mest forsvarlige løsningen være at kontorfellesskapet fortsetter å oppbevare vedkommendes arkivmateriale, sammen med de øvrige deltakeres arkiv. Men det er naturlig at den uttredende betaler for dette. Dersom det ikke blir enighet om vederlaget, må den uttredende selv sørge for at arkivet blir oppbevart og behandlet på forskriftsmessig måte.

5.7.4 Oppsigelse fra kontorfellesskap

5.7.4.1 Vilkår

Det kan i kontorfellesskap oppstå forhold hvor en part opptrer på en slik måte at det må anses som mislighold i forhold til fellesskapet. Dette kan reguleres som en adgang til å kreve oppsigelse av vedkommende fra fellesskapets side. I selskapsforhold omtales dette ofte som utelukkning eller utløsning. I tillegg kan man regulere en mer ordinær oppsigelsesadgang fra selskapets side, jf. pkt. 6.7.4. I kontorfellesskap synes det mindre grunn til å regulere to forskjellige former for krav om fratreden mot en deltaker fra fellesskapets side.

Utfordringen blir å definere hva som kan være grunnlag for rett til oppsigelse. Det synes naturlig at oppsigelse bør kunne gjennomføres dersom vedkommende mister sin advokatbevilling eller blir ekskludert fra Advokatforeningen. Likeledes bør det kunne gjelde dersom vedkommende kommer under gjeldsforhandlinger. Et annet grunnlag vil være at vedkommende misligholder sine forpliktelser overfor fellesskapet, f.eks. ved mislighold av betalingsforpliktelser til utgiftsdekning, eller ved at vedkommendes privatøkonomi er i en slik forfatning at det er grunn til å frykte problemer i forhold til utgiftsdekning eller utførelse av advokatvirksomheten.

Også brudd på reglene om god advokatskikk eller annen klanderverdig opptreden, bør kunne gi grunnlag for oppsigelse, selv om de ikke fører til tap av advokatbevilling eller eksklusjon fra Advokatforeningen. Slik opptreden kan likevel ha svært negativ effekt for fellesskapet som helhet. Men ikke enhver overtredelse av reglene om god advokatskikk osv., bør kunne være grunnlag for oppsigelse fra de øvrige. Det må kreves at vedkommende har opptrådt på en slik måte at dette kan ha negative virkninger i forhold til nåværende og potensielle klienter for de øvrige advokater i fellesskapet, eller at handlingen er i strid med grunnleggende regler for god advokatskikk.

5.7.4.2 Gjennomføring

Avtalen må regulere prosedyrer for hvorledes beslutning om slik oppsigelse skal treffes og frister for opphør. Det kan være naturlig at slik beslutning kan treffes med to tredjedels flertall av de øvrige. I slike situasjoner vil det kunne være naturlig at opphøret skjer umiddelbart, for eksempel hvis vedkommende mister sin advokatbevilling eller virksomheten innebærer en stor risiko for de øvrige kolleger.

For øvrig bør oppsigelsen i utgangspunktet kunne gjennomføres på samme måte som ved uttreden. Imidlertid er det i slike situasjoner rimelig at oppgjøret tar mer hensyn til de gjenværende kontorfeller enn til den som sies opp. Det innebærer for eksempel at

kontorfellesskapet bør ha rett til å beholde alt av inventar og utstyr som de finner hensiktsmessig, og videre at oppgjørsperioden må hensynta at kontorfellesskapet skal drives videre.

Dersom vedkommende mister sin advokatbevilling bør kontorfellene bistå med å løse forholdet til løpende oppdrag. Dersom vedkommende skal drive advokatvirksomhet videre, bør dette forholdet reguleres som ved uttreden, dog slik at det er naturlig at hensynet til kontorfellesskapet går foran i tilfelle uenighet. Det vises også til det som sies om uenighet om “rett” til klienter i kapittel 10.2.

5.7.4.3 Bistand til kolleger i vansker

Årsaken til at en advokat misligholder sine forpliktelser overfor fellesskapet eller opptrer på en måte som kan skade dette, kan være at advokaten har personlige problemer. Disse kan skyldes forhold knyttet til jobben som stress og utbrenthet eller oppdrag man har problemer med å håndtere, men kan også skyldes forhold i privatlivet eller medisinske forhold av somatisk eller psykisk karakter som rusmisbruk, depresjon og lignende. Ofte henger disse forhold også sammen.

Selv om det bør kunne gjennomføres en oppsigelse som følge av advokatens personlige problemer, betyr ikke det at kontorfellene bør slå hånden av vedkommende totalt. Ofte kan kontorfellene bidra på en positiv måte til at vedkommende får hjelp med sine problemer. Det vises her til det som sies om sykdom og andre “risikosituasjoner” i pkt. 5.4.2.

Jeg minner i den forbindelse både om Advokatforeningens medlemstilbud om psykologbistand og at noe psykologbistand er inkludert i Advokatforeningens sykeavbruddsforsikring. Jeg minner også om foreningens medlemstilbud om medierådgivning dersom advokatens forhold medfører omtale i media. Nærmere informasjon om medlemstilbudene finnes på Advokatforeningens hjemmeside.

5.7.5 Oppløsning

5.7.5.1 Innledning

Fullstendig oppløsning av et kontorfellesskap er en relativt dramatisk beslutning, særlig hvis fellesskapet består av mer enn 2-3 deltagere. Alle felles forhold må avsluttes mellom dem, og for en stor del gjøres opp i forhold til tredjemann. Dette gjelder forholdet til ansatte, husleieforhold osv. Ansvar for dette oppgjør vil hvile på samtlige deltagere inntil forpliktelsene er gjort opp.

Dersom det ikke finnes avtaleregulering av forholdet, vil sameielovens regler gjelde for den del av fellesskapet som består i sameie i gjenstander. Forøvrig vil ansvarsforhold måtte løses konkret i forhold til de enkelte rettsforhold som fellesskapets deltagere er parter i.

Regler for oppløsning av kontorfellesskap bør imidlertid alltid inntas i avtalen mellom partene. Denne må regulere hvordan beslutningen skal treffes og hvordan det skal gjennomføres et totalt økonomisk oppgjør og en deling av aktiva og passiva.

5.7.5.2 Krav til beslutningen

I mindre kontorfellesskap kan det være naturlig at beslutning om oppløsning krever enstemmighet. Den som ønsker seg ut må da i tilfelle si opp avtalen etter de vanlige reglene for dette.

I et kontorfellesskap med mange deltakere kan det være uhensiktsmessig at et lite mindretall skal kunne forhindre en oppløsning som ønskes av flertallet. I en slik situasjon synes det riktigere at mindretallet som ønsker å fortsette et kontorfellesskap, kan opprette et nytt slikt. Det bør imidlertid kreves kvalifisert flertall for beslutning om oppløsning. Om dette skal være to tredjedeler eller tre fjerdedeler vil måtte vurderes konkret og særlig i lys av fellesskapets størrelse og bindinger for øvrig. Jo mindre praktiske problemer det er med en eventuell oppløsning, jo mindre flertall kan det være naturlig å kreve.

På grunn av forskjeller i virkning mellom uttreden og oppløsning bør det vurderes om det kan være situasjoner hvor reglene om oppløsning bør gjelde, selv om det ordinære flertallskravet ikke er oppfylt. Dette behandles nedenfor i pkt. 5.7.6.

Beslutning om oppløsning bør treffes i et møte, og det er viktig at alle deltakere er med på beslutningen, enten i møtet eller på annen måte.

5.7.5.3 Gjennomføring

I utgangspunktet bør oppløsningen gjennomføres som naturaldeling, med mindre slik fordeling er uhensiktsmessig for alle eller deler av eiendelene. Dette kan f.eks. være tilfelle dersom driftsmidler kan selges under ett til ny leietager i lokalene.

Dersom det skal gjennomføres naturaldeling, er aktiva som tilhører den enkelte ikke noe problem. Når det gjelder aktiva som eies felles, men har vært benyttet av den enkelte advokat, bør også disse tas ut av vedkommende advokat, med mindre de naturlig inngår i et samlet salg av driftsmidler.

Når det gjelder de resterende driftsmidler, er det vanskelig å si noe generelt. En løsning kan være at partene har rett, men ikke plikt, til å ta ut gjenstander in natura, men at gjenstandene kan kreves solgt dersom det er flere som ønsker dem, eller hvis uttak av deler gir vesentlige reduksjoner i salgssum for de gjenstander som det uttatte naturlig hører sammen med. Forøvrig må selvfølgelig alle gjenstander som tas ut, verdsettes til bruk for det økonomiske oppgjør mellom partene.

5.7.6 Grensen mellom uttreden og oppløsning

På grunn av forskjellen i regulering av uttreden og oppløsning, kan det i det konkrete tilfelle være avgjørende for partenes økonomiske stilling om det er det ene eller det annet regelverk som kommer til anvendelse.

Hvilket regelverk som bør gjelde, er imidlertid ikke alltid så lett å regulere, ut over et kvalifisert flertallskrav for en beslutning om oppløsning, og ikke enstemmighet. Spørsmålet kan f.eks. komme opp dersom et tilstrekkelig flertall ønsker å gjøre vesentlige forandringer i fellesskapet, f.eks. flytte kontor, inngå i samarbeid med andre advokater osv. Dersom slik beslutning kan gjennomføres med et regulert flertallskrav, kan den som er imot velge å forlate fellesskapet. Vedkommende kan imidlertid i slike situasjoner være mest tjent med at hele samarbeidet oppløses etter reglene som gjelder for dette, og at flertallet så går inn i et nytt fellesskap.

Det kan derfor være hensiktsmessig å vurdere om avtalen bør regulerer at visse situasjoner gir et mindretall rett til å kreve at det er reglene for oppløsning som skal gjelde. En løsning er å gi rett til å kreve fellesskapet oppløst dersom dette vesentlig endrer karakter. De som er i mot vil da kunne velge mellom å bli værende i fellesskapet etter endringen, tre ut av dette etter

reglene om uttreden, eller å forlange at hele fellesskapet oppløses og at de gjenværende danner et nytt fellesskap.

Ulempen med en slik rettighet, er at kriteriet for å kreve oppløsning er uklart. Det kan lett oppstå diskusjoner hva som er en vesentlig endring. Dersom man ønsker en slik regulering, bør det forsøkes å angi noe mer konkret hva som regnes som en vesentlig endring. Dette vil måtte vurderes konkret i forhold til det enkelte kontorfellesskap.

Det må også i tilfelle vurderes om slik rett skal gis hver enkelt deltaker alene, eller om det for eksempel krever at hele mindretallet som har stemt mot endringsbeslutningen, støtter kravet om oppløsning.

Det er viktig å huske på at de som er uenige i endringsbeslutningen, aldri er forpliktet til å være med på denne, men har mulighet til selv å si opp avtaleforholdet. Derimot kan det være riktig i slike situasjoner å regulere at de som er i mot, bør ha anledning til å fratru fellesskapet før endringen gjennomføres. Dette kan medføre kortere oppsigelsesfrist en avtalens normale frist.

En annen situasjon er der hvor en større gruppe ønsker å bryte ut av fellesskapet. Det kan være urimelig om en gruppe deltagere som velger å forlate fellesskapet, kan velte alle eller de vesentlige løpende kostnader over på de resterende, samtidig som disse skal finansiere utløsningen av de uttredende.

Hvor grensen skal gå for når oppløsning kan kreves i slike situasjoner, kan være vanskelig å regulere riktig. Det synes ikke urimelig å gi de gjenværende en slik rett dersom 1/3 eller fler av deltagerne ønsker å forlate fellesskapet. Beslutningen bør kunne treffes med avtalens normale kvalifiserte flertall for viktige beslutninger, for eksempel to tredjedels eller tre fjerdedels flertall blant de gjenværende.

I visse tilfeller skjer en slike oppsigelser ikke samtidig. For de gjenværende er imidlertid forholdet det samme, dersom flere velger å tre ut innenfor en kort tidsperiode. Det kan derfor være naturlig å gi de gjenværende en slik rett til å kreve oppløsning dersom det kvalifiserende antall deltakere sier opp kontorfellesskapet innen en angitt periode. Hvor lang denne perioden bør være, bør vurderes i lys av oppsigelsestidens lengde. Det er antakelig vanskelig å kreve slik oppløsning på et tidspunkt hvor det økonomiske oppgjør for uttreden allerede er gjennomført for enkelte av deltakerne.

5.8 Skatt

Dersom de deltakende advokatvirksomheter i kontorfellesskapet er enkeltpersonforetak, beskattes disse som andre enkeltpersonforetak. Dersom deltakervirksomheten er organisert som aksjeselskap, beskattes virksomheten som andre aksjeselskaper.

Når advokater i et kontorfellesskap driver hver sitt enkeltpersonforetak, kan de bli ansett som et ansvarlig selskap dersom samarbeidet er tilstrekkelig til at vilkårene i selskapsloven § 1-1 er oppfylt. Grensen mellom kontorfellesskap og selskap er nærmere omtalt i pkt. 5.5.3. Dersom samarbeidet er tilstrekkelig tett kan således beskatningen bli som for deltakere i ansvarlige selskap. Det vil følgelig bli foretatt deltakerligning etter nettometoden. Beskatning er ellers omhandlet i Bilag 1.

5.9 Særlig om de enkle kontorfellesskap

5.9.1 Generelt

Med enkle kontorfellesskap tenker jeg på forhold hvor fellesskapet i hovedsak er knyttet til felles kontorlokaler og deling av kontorutgifter, og hvor fellesskapet ikke nødvendigvis fremtrer utad på annen måte. Det er likevel ikke uvanlig at slike kontorfellesskap har felles brevark, hvor det da bør fremgå at det dreier seg om et kontorfellesskap.

Som regel vil slike enkle kontorfellesskap ikke ha så mange deltakere, kanskje ikke fler enn 4-5 stykker. Jo flere deltakere det er, desto mer omfattende og komplisert vil det økonomiske samvirket bli, og dette tilsier ofte en mer omfattende kontorfellesskapsavtale.

Selv i små og enkle kontorfellesskap vil man i praksis bli påvirket av hverandres virksomhet, både økonomisk og faglig. Også i slike forhold kan det derfor være viktig å regulere hvorledes fellesskapet skal styres og administreres, og hvorledes deltakerforholdet skal kunne endres ved opptak av nye deltakere, oppsigelse og eventuelt oppløsning. Men reguleringen vil ofte kunne gjøres enklere enn i kontorfellesskap med større integrasjon mellom deltakerne.

Videre gjelder reglene om interessekonflikt også for de enkle kontorfellesskap. Det er derfor viktig at avtalen regulerer hvilke rutiner som skal gjelde for interessekonfliktavklaring, og hvordan man skal løse en situasjon hvor det oppstår interessekonflikt.

Også for de enkle kontorfellesskap er det ikke uvanlig at alle driftsforhold organiseres i et driftsselskap som kontorfellene eier i fellesskap. Dette omtales nærmere i pkt. 5.10.

5.9.2 Etablering og opptak av nye deltakere

5.9.2.1 Etablering

Også i de enkle kontorfellesskap er man avhengig av hverandre når det gjelder dekning av felles utgifter. Det kan derfor være viktig å foreta nærmere undersøkelser av mulige kontorfellers økonomiske forhold, før avtale inngås. Også mulige brudd på advokatetiske regler kan være et problem for kontorfellene og bør undersøkes. Det vises til nærmere omtale av slike forhold i pkt. 5.2.2.

5.9.2.2 Opptak av nye deltakere

Det bør også reguleres hvordan beslutning om opptak av nye deltakere skal treffes. Normalt vil dette måtte kreve tilslutning fra samtlige eksisterende deltakere. Dette gjelder særlig dersom partene har felles avtaler – for eksempel husleieavtaler, avtaler om elektronisk utstyr o.l., Dersom de fysiske forhold ligger til rette for det, ved at det er plass til flere, kan man eventuelt regulere at opptak av nye kontorfeller krever samtykke fra samtlige, men at samtykke ikke kan nektes uten saklig grunn.

Dersom kontorfellesskapets «infrastruktur» som lokalene, ansatte mv. «tilhører» en av kontorfellene, vil dette normalt gi vedkommende større frihet til å ta inn nye deltakere. De øvrige bør imidlertid kunne nekte dette dersom de har saklig grunn, for eksempel ved at kvaliteten på de tjenestene de får vil bli vesentlig redusert.

Likeledes bør det foretas undersøkelser om økonomi og disiplinærforhold hos den potensielle deltaker, på samme måte som ved etablering av kontorfellesskapet.

5.9.2.3 Styring og administrasjon

I små og enkle kontorfellesskap, vil det ikke være mye felles administrasjon. En del praktiske forhold må eventuelt kunne delegeres til en administrativt ansatt hos en av advokatene, eller gå på omgang mellom kontorfellene.

Det kan likevel være viktig å regulere noen felles møtepunkter for beslutninger for fellesskapet, for eksempel hvert kvartal. Fra disse møtene bør det skrives referat, i hvert fall om eventuelle beslutninger for fellesskapet.

5.9.2.4 Interessekonflikt

Reglene om avklaring av interessekonflikt gjelder på helt samme måte i enkle kontorfellesskap, som i de avanserte kontorfellesskap og advokatselskaper. Det er derfor veldig viktig at det etableres gode rutiner for avklaring av om slike situasjoner foreligger og hvordan eventuell interessekonflikt skal håndteres.

I slike fellesskap vil det i mindre grad være naturlig med regler om godkjenning av klienter. Men også i slike sammenslutninger kan enkelte klientforhold bli en belastning for de øvrige kontorfeller. Dette kan kanskje forhindres ved at det ved etablering av fellesskapet avklares hva slags klienter og saker de enkelte deltakerne har eller vil ønske å ha. Likevel kan det vel tenkes klientforhold eller oppdrag som vil oppleves som en svært negativ faktor for de øvrige. Dette kan antakeligvis best løses i bestemmelse om rett til oppsigelse av deltaker, jf. pkt.

5.9.7.3

5.9.2.5 Ansvar og forsikring

Hvem som har det eksterne ansvar for løpende driftsutgifter, vil være avhengig av hvorledes avtaleforholdet er organisert.

Sikkerhetsstillelse og profesjonsansvarsforsikring for advokatvirksomheten må hver enkelt deltaker ordne for seg selv. Det samme gjelder eventuelle kontormessige forsikringer, med mindre man finner at slike kan være en del av fellesutgifter som deles.

Når det gjelder sykeavbruddsforsikring, anbefales det at det også i de enkle kontorfellesskap er en forpliktelse for deltakerne til å tegne slik forsikring, i hvert fall med utbetaling av beløp som dekker vedkommendes andel av kostnadene i fellesskapet. Det innebærer at de øvrige deltakere har større sikkerhet for at det er mulighet for en syk kontorfelle å dekke sin andel av fellesutgiftene. Det bør også vurderes om det bør inngås avtale om back-up løsning i slike situasjoner, jf. omtalen av dette i pkt. 5.4.2.

5.9.2.6 Regulering av økonomisk mellomværende

I slike fellesskap vil det som hovedregel ikke være noe felles eierskap, men bare spørsmål om fordeling av de av de løpende utgifter som måtte være felles. Dersom den ene av kontorfellene er part i husleiekontrakten og eventuelt også holder ansatte og teknisk utstyr, bør det reguleres hvordan vederlag for dette skal fastsettes, fordeles og betales.

Når det gjelder fordelingen av kostnader, vil det i stor grad være de samme hensyn som bør vurderes, som i de avanserte kontorfellesskap. Jeg viser særlig til det som sies om dette i pkt. 5.6.7.

5.9.7 Uttreden, oppsigelse og oppløsning

5.9.7.1 Uttreden ved aldersgrense

Også i enkle kontorfellesskap kan det være naturlig med en aldersgrense. Denne kan muligens settes høyere enn i kontorfellesskap hvor deltakerne har et mer utstrakt samarbeid. Det vises ellers til det som sies om dette i pkt. 5.7.2

5.9.7.2 Uttreden

I utgangspunktet vil man tenke at uttreden fra et enkelt kontorfellesskap, skulle kunne gjøres enkelt og på kort varsel. Her er det imidlertid hensyn til flere parter som må vurderes, og hvorledes disse skal avveies vil i stor grad være avhengig av hvorledes kontorfellesskapets forpliktelser utad er organisert. Det er derfor vanskelig å si mye konkret om dette.

Det som må reguleres er særlig oppsigelsestidens lengde, og hvorledes det økonomiske oppgjør skal gjennomføres.

Generelt må det imidlertid kunne sies at oppsigelsestidens lengde bør avpasses etter oppsigelsestiden for felles avtaler. Ved inngåelsen av slike bør man derfor tenke gjennom hva som er en fornuftig varighet for disse. Særlig når det gjelder husleieavtale kan det imidlertid være vanskelig å få til avtaler som både gir nok forutsigbarhet for deltakerne, samtidig som den ikke hindrer naturlige endringer i kontorfellesskapets sammensetning. En løsning kan være en økonomisk kompensasjon fra den som trer ut mens husleieavtalen løper.

5.9.7.3 Oppsigelse

Også i enkle fellesskap kan det tenkes å oppstå forhold hos en advokat som bør gi de øvrige kontorfeller rett til å si opp vedkommendes deltakelse i kontorfellesskapet. Her vil det være viktig å regulere både hva slags situasjoner som skal kunne gi rett til slik oppsigelse, hvordan beslutningen skal treffes, oppsigelsesfristens lengde og det økonomiske oppgjør.

Når det gjelder vilkår vises til det som sies om dette for de avanserte kontorfellesskap i pkt. 5-7.4.1. Det kan imidlertid påpekes at med mindre økonomisk integrasjon, bør en kontorfelles private økonomiske situasjon bare i unntakstilfelle kunne gi grunnlag for oppsigelse.

Avtalen må regulere prosedyrer for hvorledes beslutning om utløsning skal treffes og frister for opphør. I de små og enkle kontorfellesskap syne det naturlig at slik beslutning krever enstemmighet blant de øvrige. Den som eventuelt er i mindretall i en slik beslutning, må da i tilfelle velge selv å forlate fellesskapet.

I visse situasjoner vil det kunne være naturlig at opphøret gjennomføres umiddelbart, for eksempel hvis vedkommende mister sin advokatbevilling eller går konkurs eller kommer under gjeldsforhandling. Dersom vedkommende kan fortsette sin advokatvirksomhet blir det spørsmål om det skal være enn annen frist enn ved uttreden. Hensynet til de gjenværende bør her veie noe tyngre enn hensynet til den oppsagte. Dette kan for eksempel løses ved at det er en lenger bindingstid eller oppgjørstid for økonomiske forhold enn selve oppsigelsestiden.

For øvrig bør oppsigelsen i utgangspunktet kunne gjennomføres på samme måte som ved uttreden. Hensynet til de gjenværende kontorfeller kan imidlertid tilsi at kontorfellesskapet bør ha rett til å beholde alt av inventar og utstyr som de finner hensiktsmessig.

5.9.7.4 Oppløsning

Oppløsning av slike enkle fellesskap bør normalt kreve at alle partene er enige om dette.

Den praktiske gjennomføringen vil imidlertid ofte være lettere enn for de mer avanserte fellesskapene, fordi det er færre felles bindinger. Alle felles forhold må imidlertid løses opp, dvs. at oppløsning ikke kan gjennomføres før alle felles avtaler er opphørt. Dette vil særlig kunne være et problem i forhold til husleieavtalen. Det medfører at oppløsning av et kontorfellesskap bare kan skje samtidig med utløp av husleieavtalen, med mindre det oppnås enighet med utleier om opphør, eller partene blir enige om at leieforholdet videreføres av en eller flere av kontorfellene.

For øvrig gjennomføres oppløsningen ved at hver av kontorfellene tar med seg alt knyttet til sin advokatvirksomhet eller avslutter denne.

5.10 Felles kontordriftsselskap

5.10.1 Generelt

Som nevnt ovenfor er det ikke uvanlig at advokatene i kontorfellesskapet etablerer et felles foretak som står for den praktiske driften, og at advokatene betaler leie til dette for å dekke utgiftene. Dette driftsselskapet kan etableres i alle aksepterte foretaksformer. Dersom man ønsker en ansvarsbegrensning for det løpende driftsansvaret, kan det felles selskap ikke etableres som et ANS eller DA. Det vanligste har vært å etablere et aksjeselskap. Jeg nevner imidlertid at også et samvirkeforetak kan være en aktuell organisasjonsform, jfr. omtalen av denne i punkt 3.2.6 ovenfor, og forslaget til avtale for kontordriftsselskap i Bilag 4.

Driftsselskapet vil vanligvis være part i husleieavtale og andre leverandøravtaler, og være arbeidsgiver for de ansatte. Slike selskaper vil som regel ha liten egenkapital, og man må være oppmerksom på at motparter vil kunne kreve solidaransvar fra deltakerne i form av personlige garantier. Selv om man derfor ikke oppnår full ansvarsbegrensning for denne typen utgifter, vil de praktiske fordeler likevel ofte tilsi at man velger løsningen med felles driftsselskap.

Dette driftsselskapet vil ikke være et advokatfirma, og advokatvirksomheten drives i den enkelte advokats enkeltpersonforetak.

5.10.2 Spesielt om advokatfullmektiger og ansatte advokater

Dersom advokatene i et kontorfellesskap har utstrakt bruk av advokatfullmektiger eller ansatte advokater, vil det ofte være mest hensiktsmessig at alle advokatene kan bruke alle fullmektigene og de ansatte advokatene. Små stillingsbrøker hos den enkelte advokat blir imidlertid lite hensiktsmessig, og mange har derfor ønsket at et slikt felles driftsselskap også kan være arbeidsgiver og prinsipal for fullmektiger og ansatte advokater.

Tilsynsrådet for advokatvirksomhet har imidlertid lagt til grunn at dette innebærer at fullmektigpraksisen ikke godkjennes som grunnlag for advokatbevilling, fordi domstoloven § 231 forutsetter at prinsipalene må utøve advokatvirksomhet (også) i arbeidsgiverforetaket. En løsning kan være at kontorfellene utøver en del av sin advokatvirksomhet i driftsselskapet som da også blir et advokatselskap, og resten av sin advokatvirksomhet i sitt eget enkeltpersonforetak. Dette blir en komplisert foretaksstruktur, men er ikke uvanlig i praksis. Dersom man har mange felles advokatfullmektiger i et advokatfellesskap bør man imidlertid vurdere om det er mer hensiktsmessig at fellesskapet etableres som et selskap.

Dersom fellesskapet har ansatte advokater med egen aktivisert advokatbevilling, er det spørsmål om det er noe i veien for at disse ansettes i "driftsselskapet". Dette selskapet blir imidlertid da et advokatselskap, og må oppfylle domstolovens krav til eierskap og ledelse av

advokatselskap. Etter domstollovens § 231 annet ledd kan et advokatselskap bare eies og styres av personer som utøver en vesentlig del av sin yrkesaktivitet i selskapets tjeneste eller av et annet advokatselskap som eies av personer som utøver en vesentlig del av sin yrkesaktivitet i det eide selskaps tjeneste. Dette vil ikke være tilfelle dersom kontorfellene bare driver sin advokatvirksomhet i det enkelte enkeltpersonforetak eller eget aksjeselskap.

Min konklusjon blir derfor at felles driftsselskap er mest hensiktsmessig i kontorfellesskap som ikke har advokatfullmektiger eller ansatte advokater med egen aktivisert advokatbevilling, eller hvor disse kan ansettes helt eller for overkommelige stillingsbrøker hos den enkelte kontorfelle.

5.10.3 Forholdt til driftsselskapet ved uttreden, utløsning eller oppløsning av kontorfellesskapet

Det er viktig at avtalen har regler for hva som skjer med driftsselskapet dersom en deltaker trer ut eller blir utløst av kontorfellesskapet, eller dette blir oppløst. Ved uttreden eller utløsning er det naturlig at vedkommende også blir utløst av kontordriftsselskapet, og da til bokført verdi. På hvilken måte dette formelt må gjennomføres, vil være avhengig av selskapsformen for driftsselskapet.

Likviditetsmessig kan det være naturlig at de gjenværende får en rimelig tid til å utbetale utløsningssummen for verdiene i kontordriftsselskapet. I en slik situasjon vil det vanligvis være lite annet mellomværende å gjøre opp, idet mellomværender i kontorfellesskapet for det alt vesentlige må antas å ligge i kontordriftsselskapet. Ved fastsettelse av betalingsfristens lengde vil det være naturlig å se hen til samme hensyn som ved oppgjør ved uttreden av kontorfellesskap uten felles kontordriftsselskap.

Dersom kontorfellesskapet oppløses, må også kontordriftsselskapet oppløses, med mindre det blir enighet om at en eller flere av deltakerne ønsker å overta dette.