



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Monica Hox

Vår ref.:

11/2470- 11- MH

Dato:

08.02.2013

## **Ombudets uttalelse**

**Saksnummer: 11/2470**

**Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4**

**Dato for uttalelse: 30.01.2013**

### **Sakens bakgrunn**

A er norsk statsborger av somalisk opprinnelse. Han var 19 år gammel da han kom til Norge. Før denne tiden bodde han i Somalia. Høsten 2011 søkte A på deltidsstilling som stasjonærveker hos B selskapet. På dette tidspunktet hadde A bodd åtte år i Norge.

For å kunne bli ansatt som veker hos B må søkerne fremlegge en plettfri vandelsattest fra fylte 15 år. B praktiserer dette kravet overfor alle søkere, uavhengig av om de er norske eller utenlandske og uavhengig av hvilket land søkeren har oppholdt seg i etter fylte 15 år.

29. september 2011 innkalte B A til førstegangsintervju. A ble innkalt til andre runde med intervju 6. oktober. I den forbindelse ble han gjort oppmerksom på at han måtte levere alle nødvendige attester, herunder politiattester. I forkant av intervjuet informerte A om han ikke ville være i stand til å levere en politiattest fra Somalia, men at han kunne fremlegge en norsk vandelsattest. Etter at andregangsintervjuet var gjennomført, sa avdelingslederen uttrykkelig at A ikke kunne ansettes uten en politiattest fra Somalia, men at han var garantert å få ansettelsen dersom han kunne levere en slik attest. A fikk senere formelt avslag, siden han ikke kunne fremlegge den etterspurte attesten.

## **Partenes syn på saken**

### **A:**

A viser til at B har tydeliggjort for ham at de ønsket å ansette ham. Han har i denne forbindelse fremlagt et selvskrevet referat, datert 13. desember 2011, fra 2. gangs intervju med avdelingsleder i B. Han hevder derfor at avslaget kun er basert på manglende levering av en somalisk politiattest. Han viser til at det er umulig å få en gyldig politiattest fra et land som ikke har sentrale myndigheter eller statlige organer. Han fremhever at en somalisk politiattest uansett er uten verdi og at å fremlegge en slik attest stort sett innebærer juks. A hevder derfor at B' avslag på hans søknad utgjør diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse/etnisk bakgrunn.

### **B**

B avviser at A er blitt diskriminert og hevder at As etniske bakgrunn aldri har vært en vurderingsfaktor. B viser derimot til at de er pålagt å følge lov og forskrift om vaktvirksomhet, og at de på denne bakgrunnen er nødt til å kreve politiattest fra fylte 15 år, også når dette betyr en politiattest fra søkerens hjemland, i dette tilfelle Somalia. Til støtte for sitt syn viser B særlig til følgende:

1. Formålet med lov om vaktvirksomhet er å ivareta sikkerhet for dem som kommer i kontakt med vektere, sikre god kvalitet på vaktjenester og å legge forholdene til rette for en effektiv kontroll av virksomheten, jf. loven § 1.
2. Loven oppstiller et krav om at vektere som ansettes må ha tilfredsstillende vandel og det kan kreves uttømmende og utvidet politiattest, jf. § 8 første ledd.
3. I Ot. prp. nr. 54 (1999-2000) om lov om vaktvirksomhet uttaler departementet at det er viktig å stille krav til tilfredsstillende vandel, og legger til grunn at det må foretas en konkret vurdering av om den ansattes vandel er «tilfredsstillende». Forarbeidene viser også til departementets tidligere uttalelse i Ot. prp. nr. 84 (1986-1987) om forståelsen av uttrykket tilfredsstillende vandel, hvor det heter at:

*«Er vedkommende tidligere straffet må det vurderes om forholdet gir grunn til å frykte for misbruk av adgangen til å utøve vaktvirksomhet. Det må vurderes om forholdet etter sin art innebærer en fare for ny kriminalitet i forbindelse med utøvelse av vaktvirksomhet for nettopp denne gjerningsmann».*

4. I rundskriv 2006/008 uttaler Politidirektoratet at vedkommende sin skikkethet som vekter er et sentralt moment i vurderingen av hva som skal være «tilfredsstillende vandel» og at personen må ha nødvendig tillit.
5. Det fremgår av § 5 andre ledd i forskrift om vaktvirksomhet av 28. 03. 2011, at det skal innhentes politiattest i samsvar med politiregisterlovens kap. 7. I § 36 i denne loven vises det til at for personer som ikke kan fremlegge politiattest, stilles det krav om inntil 5 års botid i Norge. Kravet om botid kan bare overstige dersom vesentlig sikkerhetsmessige hensyn tilsier dette.
6. I rundskrivet punkt 3 uttales det at dersom vedkommende har bodd i Norge i lang tid, anslagsvis 6 år eller mer, vil en attest fra hjemlandet få mindre betydning og må kunne utelates helt. I slike tilfeller må det utvises skjønn. Dette gjelder blant annet for borgere fra land utenfor EØS.
7. B har fortolket departementenes uttalelse restriktivt, i samsvar med formålsbestemmelsen i lov om vaktvirksomhet, slik at samtlige vektere må fremvise politiattest fra fylte 15 år, herunder de som har levd hele sitt liv i Norge, både de med norsk og utenlandsk opprinnelse.

Subsidiært fastholder B at dersom det vurderes at et slikt krav medfører indirekte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse, oppfyller uansett forskjellsbehandlingen kravene etter lovens unntaksbestemmelse, det vil si at forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og at den ikke virker uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. I denne forbindelse viser B til følgende:

1. B anser behovet for særskilt tillit mellom vektere og publikum, samt vektere og kunder, som svært sentralt: Ikke minst gjelder dette sett i lys av vaktvirksomhetslovens formål og at B er et vaktsekskap som har tilsyn med store verdier og følsomme opplysninger. Bedriften er derfor helt avhengig av å forhindre at personer som kan representere en risiko blir ansatt som vekter.
2. Praksis om politiattest fra fylte 15 år står i forhold til B sitt mål om å ivareta rettssikkerheten til dem som kommer i kontakt med vektere og sikre god kvalitet på vaktjenester.

3. Kravet til vandel i statsborgerskapsloven, det vil si knyttet til søknad om statsborgerskap, skiller seg fra tilsvarende krav i forbindelse med vaktvirksomhet ved at det er søkerens oppholdstid og atferd i Norge som fokuseres på i vurderingen av statsborgerskap, mens formålet med vaktvirksomhetsloven er å sikre verdier og å sikre tillit mellom vekter og publikum.

## **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

## **Diskrimineringsloven**

### ***Forbudet mot diskriminering***

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt over.

Forskjellsbehandling som er "nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles", jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

### ***Aktivitetsplikt for arbeidsgivere i privat sektor som har mer enn 50 ansatte***

Arbeidsgiver i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovens formål innenfor sin virksomhet, jf. § 3 a. Plikten omfatter blant annet rekrutteringsvilkår.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet har lagt merke til B har anført at det ikke er blitt lagt vekt på As etniske bakgrunn i behandlingen av hans søknad. Slik saken fremstår for ombudet legger ombudet til grunn at det var manglende fremleggelse av politiattest fra Somalia som var årsaken til at A ikke fikk jobbtilbud hos B. Det fremgår av vaktvirksomhetsforskriften § 5, tredje ledd at en politiattest kun skal utstedes når det foreligger et konkret tilbud om stilling i vaktvirksomhet. At A ble bedt om å fremlegge en slik attest må derfor bety at han faktisk fikk et konkret tilbud. B bestrider ikke dette, og A har selv kommet med dokumenter og korrespondanse som tyder på dette.

### **Spørsmål om indirekte diskriminerende praksis**

B har opplyst at selskapet stiller krav om fremleggelse av politiattest med opplysninger fra fylte 15 år for alle jobbsøkere, også for norske og øvrige skandinaviske statsborgere som i løpet av de aktuelle årene har oppholdt seg utenlands. Vilkåret kan derfor sies å være tilsynelatende nøytralt. Spørsmålet blir dermed om denne praksisen virker *indirekte* diskriminerende overfor personer som har en annen nasjonal opprinnelse eller etnisitet enn norsk, slik som A.

Søkere som har oppholdt seg utenlands etter fylte 15 år, uavhengig av nasjonal opprinnelse, må i henhold til B' praksis, fremlegge utenlandsk politiattest. For noen personer kan imidlertid dette kravet være vanskelig å oppfylle. Dette vil særlig gjelde for personer som kommer fra eller har oppholdt seg i områder der det har vært krig, der statsdannelsen er løs, eller der forvaltningsapparatet fungerer dårlig. I praksis vil kravet om politiattest stille søkere fra slike områder dårligere enn andre søkere, som lettere kan skaffe seg politiattest. Ombudet antar at det i gruppen av søkere som rammes negativt av B sin praksis vil være flest personer med annen nasjonal opprinnelse enn norsk. Asylsøkere og flyktninger kan være et eksempel på en gruppe som stilles dårligere i en ansettelsesprosess hos B på bakgrunn av kravet om politiattest.

Ut fra de opplysningene som foreligger i saken, kan ikke ombudet se at B har en praksis der søkerens vandel blir vurdert individuelt, dersom politiattest ikke kan fremskaffes for alle år etter fylte 15 år. Ombudet legger dermed til grunn at i og med at kravet praktiseres uten noen form for godkjent alternativ løsning hos B' praksis med ufravikelig krav om fremleggelse av politiattest åpner for indirekte forskjellsbehandling av søkere med annen nasjonal opprinnelse enn norsk.

Det er B som Dersom ombudet finner at det er må sannsynliggjøre at praksisen ikke er diskriminerende, dvs at vilkårene for tillatt forskjellsbehandling er oppfylt, jf. diskrimineringsloven § 10.

B avviser at krav om politiattest innebærer ulovlig forskjellsbehandling og hevder i tillegg at kravet uansett oppfyller alle vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter diskrimineringsloven: At forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og at den ikke virker uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

**Er et ufravikelig krav om fremleggelse av politiattest fra fylte 15 år nødvendig for å oppnå et saklig formål?**

B hevder at selskapets praksis er i samsvar med lovverket på området og at praksisen er utarbeidet for å oppnå formålet med gjeldende lov og forskrift om vaktvirksomhet.

Formålet med vaktvirksomhetsloven er å ivareta sikkerheten for dem som kommer i kontakt med vektere, sikre god kvalitet på vaktjenester og å legge forholdene til rette for en effektiv kontroll av virksomheten, jf. § 1 i loven. Det følger videre av samme lov § 8 at vektere må ha tilfredsstillende vandel. Ombudet anser det klart at krav til ansatte og jobbsøkere om tilfredsstillende vandel som er begrunnet i lovbestemmelser i utgangspunktet må anses å ha et saklig formål.

Spørsmålet er om den praksis B følger kan sies å være *nødvendig* for å oppnå lovens formål. Sagt på en annen måte; kan det saklige formålet oppnås med et annet (og mindre inngripende) virkemiddel enn et ufravikelig krav om fremleggelse av politiattest fra fylte 15 år?

### **Kravet om tilfredsstillende vandel**

Vaktvirksomhetsloven § 8 oppstiller altså et generelt krav om tilfredsstillende vandel for vektere. Det er uttalt i forarbeidene til loven, Ot.prp. nr. 49 (2008-2009), punkt 5.1.1 at hvorvidt lovens vandelskrav er oppfylt, beror på en skjønnsmessig vurdering. Det er uttalt under punkt 5.1.3 at det skal foretas en individuell vurdering av vandelskravet.

Vaktvirksomhetsloven § 8 gir hjemmel for å kunne innhente utvidet og uttømmende politiattest.

Vaktvirksomhetsforskriften § 5 fastslår på samme måte at vektere skal ha tilfredsstillende vandel, og det fremgår av § 5 annet ledd at «det kan kreves uttømmende og utvidet politiattest etter vaktvirksomhetsloven § 8 første ledd og i samsvar med politiregisterloven kapittel 7». Videre er det uttalt i § 5, tredje ledd andre punktum at «Virksomheten skal kunne dokumentere at politiattest er fremlagt og vurdert før ansettelse».

En uttømmende og utvidet attest gir opplysninger om alle straffer og strafferettslige reaksjoner m.m, som er registrert på vedkommende person, uten tidsbegrensning bakover i tid. Politiregisterloven har ikke trådt i kraft, men den er vedtatt og gis anvendelse ved henvisning, se Justisdepartementets kommentarer til vaktvirksomhetsforskriften kapittel 2, søknad, vandelskrav og politiattest på [http://www.regjeringen.no/pages/2161791/Kommentarer\\_til\\_vaktvirksomhetsforskriften.pdf](http://www.regjeringen.no/pages/2161791/Kommentarer_til_vaktvirksomhetsforskriften.pdf).

Det følger av forarbeidene til politiregisterloven, Ot.prp. nr. 108 (2008-2009) at med «politiattest» menes norsk politiattest. Politiattester fra andre EØS-land likestilles med norsk politiattest, jf. merknadene til § 36 i politiregisterloven. Samme sted er det uttalt at «*Det kan derimot ikke kreves fremleggelse av politiattester utstedt i tredjeland*».

På bakgrunn av ovennevnte kan ombudet ikke se at et ubetinget krav om fremleggelse av politiattest som strekker seg tilbake til straffbar lavalder 15 år, eller krav om fremleggelse av politiattest fra land utenfor EØS-området er hjemlet i vaktvirksomhetsloven eller politiregisterloven. Ombudet vil etter dette se nærmere på hvorvidt det finnes alternative måter å sikre at kravet om tilfredsstillende vandel er oppfylt.

### **Nærmere om vandelsvurderingen**

Som nevnt følger det av forarbeidene til vaktvirksomhetsloven at det skal foretas en individuell vurdering av vandelskravet og at vurderingen er skjønnsmessig.

Politiregisterloven § 36 annet ledd åpner for at det generelle kravet om uttømmende og utvidet politiattest dessuten kan fravikes:

*«Det kan i lov eller i forskrift gitt i medhold av lov stilles krav om inntil 5 års botid i Norge dersom det i forbindelse med vandelskontroll ikke kan fremlegges politiattest som nevnt i første ledd nr. 1, og vesentlige samfunnshensyn tilsier det. Kravet til botid kan bare overstige 5 år dersom vesentlige sikkerhetsmessige hensyn tilsier det.»*

B' s tilnærming i tilfeller der uttømmende og utvidet politiattest ikke kan fremlegges er at jobbsøkeren blir avvist. Selv om krav til botid ikke er lovregulert som alternativ i vandelsvurdering knyttet til vaktvirksomhet, er det altså åpnet for dette i den vedtatte politiregisterloven.

Etter ombudets vurdering har dette betydning i vurderingen av «nødvendighetsvilkåret» etter diskrimineringsloven. Lovgiver har altså sett det slik at krav til botid, med politiattest for samme periode, kan erstatte utvidet og uttømmende politiattest for personer som er kommet til Norge etter fylte 15 år.

I henhold til den praksisen B følger har det ingen betydning i vandelsvurderingen hvor lang botid i Norge den aktuelle jobbsøkeren har. En jobbsøker med lang botid i Norge, for eksempel fra fylte 16 år stilles på lik linje med personer som har kort botid i Norge. B hevder at politiattest fra fylte 15 år er nødvendig for å kunne sikre tillit mellom publikum og vekterne og ivareta rettsikkerheten til folk som kommer i kontakt med vekterne.

Ombudet har vurdert hvilket krav som oppstilles av lovverket og har kommet til I forarbeidene til politiregisterloven er det tydelig signalisert at vandelsvurderingsgrunnlaget for søkere som har hatt tidligere opphold utenfor EØS, skal være annerledes enn for vurderingen av søkere som har hatt et livslangt opphold i Norge.



Det samme fremkommer av Ot. prp. nr. 49 (2008-2009) om endringer i vaktvirksomhetsloven, punkt 5.1 (vandelskravet), hvor det vises til Politidirektoratets rundskriv 2006/008. Rundskrivet ble utarbeidet før vaktvirksomhetsforskriften av 2011 trådte i kraft, men direktoratet har informert ombudet om at rundskrivet fortsatt har anvendelse for tolkningen av tilfredsstillende vandelskrav. Under rundskrivets punkt 3.1 står det:

*«For statsborgere i andre EØS-stater enn Norge skal det (...) kreves dokumentasjon fra kompetente myndigheter i hjemlandet eller det seneste oppholdslandet som viser at vandelskravet er oppfylt. Det er den enkelte søker selv som må skaffe slik dokumentasjon.*

*Dersom vedkommende har bodd i Norge i lang tid - anslagsvis 6 år eller mer - vil en slik attest fra hjemlandet få mindre betydning og må kunne utelates helt. I slike tilfeller må det utvises skjønn (ombudets understreking).*

*(...) Det samme som ovenfor er uttalt om borgere fra andre EØS-stater gjelder også for borgere fra land utenfor EØS. Det må vurderes konkret i hvilken utstrekning attester/dokumentasjon som fremlegges er pålitelig» (ombudets understreking).*

B argumenterer for at selskapet har tilsyn med store verdier og følsomme opplysninger. Ombudet er enig i at dette vil være tilfellet for mange av selskapets vektere, og at vekterne som plasseres i slike stillinger må sjekkes særlig grundig. Ombudet kan imidlertid ikke se at B' praksis åpner for en skjønnsmessig vurdering av vandelskravet som innebærer en individuell vurdering av søkerne, slik vaktvirksomhetslovens forarbeider og rundskriv 2006/008 gir anvisning på, så lenge B fastholder et absolutt krav om politiattest fra 15 års alder.

Det fremgår av sakens opplysninger at dersom A hadde fremlagt en somalisk politiattest, hadde B foretatt en vandelsvurdering på dette grunnlaget. I forarbeidene til politiregisterloven er det redegjort for en rekke problemer knyttet til utenlandske politiattester som grunnlag for en vandelsvurdering. Loven åpner derfor for å innføre krav om minste botid i tilfeller der ingen politiattest kan fremlegges, eller utenlandsk politiattest fra land utenfor EØS er alternativet. Ombudet bemerker at for eksempel en politiattest fra Somalia, som er et land uten velfungerende sentralmyndighet, vil måtte ha begrenset pålitelighet og derfor vil være dårlig

egnet som vurderingsgrunnlag for vandelskravet. Som nevnt over er det også uttalt i forarbeidene til politiregisterloven at politiattest fra tredjeland (land utenfor EØS) ikke kan kreves fremlagt.

Når man videre tar hensyn til uttalelsen i rundskriv 2006/008 referert ovenfor, om at man i vandelsvurderingen av personer som har lang botid i Norge helt kan utelate attester fra utlandet, kan ombudet ikke se at det er grunnlag for å si at et absolutt krav om fremleggelse av utvidet og uttømmende politiattest er nødvendig for å ivareta hensynet til tillit og sikkerhet etter vaktvirksomhetsloven.

Vilkårene for unntak fra diskrimineringsforbudet i diskrimineringsloven § 4 er kumulative. Ombudet vil likevel knytte noen bemerkninger til virkningen av B' praksis, sett opp mot lovens krav om at en forskjellsbehandling ikke må være uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som rammes av den.

B er den største private arbeidsgiveren i vaktvirksomhetsbransjen i Norge. Selskapet er arbeidsgiver for over 5000 vektere, ifølge opplysninger på selskapets nettside.

Ut fra de opplysninger ombudet har omkring de krav B stiller ved ansettelse, kan ikke ombudet se at selskapet åpner for en individuell vurdering av hver enkelt søkersandel i de tilfellene der utvidet og uttømmende politiattest ikke kan fremlegges. Ombudet ser heller ikke at selskapet har ulike krav til vandel sett opp mot ulike typer stillinger innenfor vaktvirksomhet. Den praksis B følger innebærer at mange arbeidssøkere i Norge vil være utelukket fra å bli vurdert til stillinger i B. Dette er en problemstilling som også er drøftet i forarbeidene til politiregisterloven, der det i Ot. prp. nr. 108 (2008- 2009), punkt 12.2.6, siste avsnitt står:

*«Etter departementets syn fremstår det som naturlig at man som hovedregel velger å basere seg på de opplysninger som fremkommer av den norske attesten. En annen løsning vil ha som konsekvens at vandelskravet i praksis blir et yrkesforbud for utlendinger tilsvarende det påbudte tidsrom. Det er klare prinsipielle betenkeligheter forbundet med at man på denne måten i praksis utelukker en begrenset del av befolkningen fra et yrke.»*

Ombudet slutter seg til denne vurderingen, og mener på denne bakgrunnen at  
Side 10 av 12

B' absolutte krav om fremleggelse av utvidet og uttømmende politiattest for vandelsvurdering er uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet med vaktvirksomhetsloven.

### **Spørsmål om indirekte diskriminering av A**

As søknad om ansettelse ble behandlet på vanlig måte, ifølge B. Ombudet legger dermed til grunn at hans vandel ikke ble vurdert opp mot stillingen, i og med at han ikke kunne fremlegge politiattest fra fylte 15 år. Han har dermed ikke fått en individuell vurdering av sin vandel og ble på denne bakgrunnen utelukket fra ansettelse i B.

I og med at ombudet ovenfor er kommet til at B' praksis med hensyn til fremleggelse av politiattester virker indirekte diskriminerende, og A på grunn av sin nasjonale bakgrunn fra Somalia rammes av denne praksisen, konkluderer ombudet med at A er blitt utsatt for indirekte diskriminering av B i forbindelse med sin søknad om ansettelse i selskapet.

### **Konklusjon**

B' praksis med å kreve fremleggelse av utvidet og uttømmende politiattest for vandelsvurdering for alle søkere på stillinger som vektere er i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse etter diskrimineringsloven § 4 første ledd, jf. tredje ledd. Avslaget som A fikk på søknad på stilling som stasjonærveker i henhold til denne praksisen anses derfor på samme måte å være i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse.

\*\*\*

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. diskrimineringsloven § 13, jf. § 14.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 1. mars** om hvordan B foreslår å løse saken, dersom B ikke velger å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

