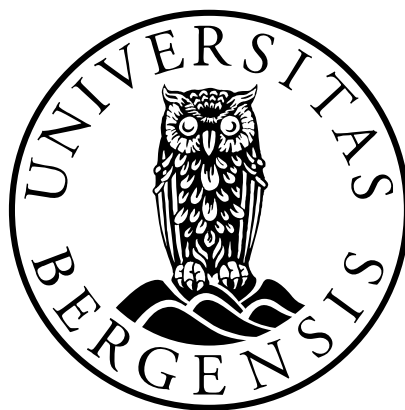


Arbeidsgivers adgang til å inndrive tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker med grunnlag i generell forhåndsavtale om lønnstrekk

Kandidatnummer: 112

Antall ord: 12 642



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

12. desember 2022

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	2
1.1 Problemstilling og aktualitet.....	2
1.2 Rettskildebildet og metode	5
1.3 Presisering av problemstilling	7
1.4 Videre fremstilling.....	8
2 Forutsetningen for lønnstrekk – arbeidsgivers krav mot arbeidstaker	9
2.1 Innledning.....	9
2.2 Generell forhåndsavtale om lønnstrekk som grunnlag for et tilbakebetalingskrav ...	10
2.2.1 Overordnet om avtaletolkning.....	10
2.2.2 Generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk ved feilutbetalinger	11
2.2.3 Generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk for faste utgifter	15
2.3 Tilbakebetalingskrav etter læren om <i>condictio indebiti</i>	16
2.4 Oppsummering og vurdering av dagens rettstilstand	19
3 Vilkår for lønnstrekk – «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale»	22
3.1 Innledning.....	22
3.2 Lovens ordlyd.....	22
3.3 Forarbeidene og lovformålet	23
3.4 Etterarbeider og departementesuttalelser.....	26
3.5 Rettspraksis.....	28
3.6 Nærmere om HR-2021-2532-A.....	30
3.6.1 Dommens innhold	30
3.6.2 Dommens rekkevidde.....	33
3.6.3 Typetilfelle 1 – Arbeidstakeren kjente til feilutbetalingen(e)	34
3.6.4 Typetilfelle 2 – Arbeidsgivers motkrav er ubestridt	36
3.7 Oppsummering av dagens rettstilstand.....	38
4 Er dagens rettstilstand hensiktsmessig?	39
Litteraturliste	42

1 Innledning

1.1 Problemstilling og aktualitet

Problemstillingen for avhandlingen er i hvilken utstrekning arbeidsgiver har adgang til å inndrive tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker med grunnlag i generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk. Problemstillingen reiser to rettslige spørsmål. Det første spørsmålet er når arbeidsgiver har et tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker. Det andre spørsmålet er når arbeidsgiver kan inndrive tilbakebetalingskravet gjennom en generell forhåndsavtale om lønnstrekk.

Hovedregelen er at arbeidstakeren har krav på lønn i henhold til arbeidsavtalen. Gjennom arbeidsavtalen forplikter arbeidstakeren seg til å stille sin arbeidskraft til disposisjon mot at arbeidsgiveren plikter å yte vederlag for arbeidet som utføres. Vederlaget arbeidstakeren får, gjerne utbetalt i form av lønn, kan arbeidstakeren benytte til å dekke utgifter til livets opphold. På den måten er lønn en helt grunnleggende ytelse i et alminnelig arbeidsforhold, og det er viktig å vite hvilke rettigheter og plikter som gjelder.

Underveis i et arbeidsforhold kan det oppstå situasjoner som gjør at arbeidsgiveren har et økonomisk krav mot den ansatte. Som eksempler nevnes tilfeller hvor arbeidstakeren volder skade ved uaktsom eller forsettlig opptreden, arbeidsgiveren utbetaler for mye lønn til en ansatt, eller den ansatte plikter å dekke faste utgifter som er forskuttert av arbeidsgiver. For at arbeidsgiveren skal kunne rette krav mot arbeidstakeren i slike situasjoner må kravet ha et stiftelsesgrunnlag.¹ Med stiftelsesgrunnlag menes rettslig grunnlag slik som arbeidskontrakten eller annen avtale mellom partene, lovbestemmelser eller ulovfestet rett.

Når begge parter i et kontraktsforhold har et krav mot hverandre er en effektiv oppgjørsmåte motregning. I et arbeidsforhold vil trekk i lønn være en motregningsform ved at arbeidsgiver inndriver et krav mot arbeidstaker ved å motregne beløpet i arbeidstakerens krav på lønn. Slik som generelt i kontraktsretten kan motregning ha gode grunner for seg. Motregning er først

¹ Hagstrøm mfl. (2021) s. 98.

og fremst en enkel og effektiv måte å gjøre opp krav mellom to parter.² Arbeidsgiveren får snarlig oppgjør for kravet, samtidig som arbeidstakerens gjeld slettes.

Det er likevel situasjoner hvor lønnstrekk kan være betenkelig. En kan se for seg at en arbeidstaker over lenger tid har fått utbetalt for mye i lønn uten å være klar over det. Arbeidsgiver varsler den ansatte om feilutbetalingene, og foreslår at det feilutbetalte beløpet trekkes i arbeidstakerens lønn. Den ansatte har benyttet utbetalingene til dekning av gjeld og utgifter til livets opphold, og motsetter seg at arbeidsgiveren kan trekke beløpet i lønn. På grunn av en pressende økonomisk situasjon, vil et lønnstrekk innebære at arbeidstakeren ikke klarer å dekke alle utgifter til forsørgelse av seg selv og familien. Arbeidstakeren er heller ikke sikker på om arbeidsgiver i det hele tatt kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbake da feilutbetalingene har pågått over lenger tid og utgjør et ikke ubetydelig beløp. Arbeidsgiveren trekker likevel beløpet i den ansattes lønn og viser til en generell klausul i arbeidskontrakten som gir arbeidsgiver adgang til å trekke i lønn ved feilutbetalinger.

På grunn av de særlige hensynene som gjør seg gjeldende på arbeidsrettens område er arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk uttømmende regulert i Arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-15 (3). Av hensyn til arbeidstakerens behov for å motta lønn mest mulig ubeskåret, og at lønnsutbetalingene skal være forutsigbare, er hovedregelen at trekk i lønn er forbudt.³ Bestemmelsen innebærer på den måten en begrensning i den motregningsretten som følger av alminnelige kontraktsrettslige regler.⁴

På den andre siden vil hensynet til arbeidsgiver være tilstrekkelig til å begrunne lønnstrekk i noen tilfeller. Det er derfor gjort unntak i § 14-15 (3) bokstav a til f som åpner for lønnstrekk når det følger av lov, for egenandel til visse tjenstepensjonsordninger, ved skriftlig forhåndsavtale, for fagforeningskontingent når dette følger av tariffavtale, ved noen tilfeller av erstatningsansvar, eller ved feilutbetaling under arbeidsnedleggelse eller arbeidstegning.

Unntakene er ment å dekke de tilfeller hvor kravet mot arbeidstakeren er uomtvistet eller når arbeidstakeren selv samtykker til lønnstrekket. I de nevnte situasjonene vil arbeidsgiverens behov for snarlig oppgjør veie tyngre, og vernehensynene til arbeidstaker kommer i bakgrunnen.

² Bergsåker (2015) s. 239 og 240.

³ Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

⁴ *ibid.*

Opp gjennom har det oppstått spørsmål om unntaket i bokstav c, som åpner for lønnstrekk «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale», verner arbeidstakeren i tilstrekkelig grad. Bestemmelsen har blitt praktisert slik at det i arbeidskontrakten inntas en klausul som gir arbeidsgiver en vid adgang til å foreta lønnstrekk, slik som i eksempelet ovenfor. Slike avtaler er ikke uvanlige i arbeidslivet.⁵

Spørsmålet som har blitt reist er om aml. § 14-15 (3) bokstav c skal tolkes restriktivt, slik at det ikke kan foretas lønnstrekk med grunnlag i generelle forhåndsavtaler.⁶ Diskusjonen ble for alvor brakt på banen av Sivilombudet i årsmelding fra 2001.⁷ Etter en grundig gjennomgang av rettskildematerialet uttalte sivilombudet at generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk for feilutbetalinger «bare vil kunne danne grunnlag for trekk der det i tillegg foreligger en erkjennelse fra arbeidstaker om at det foreligger et krav.»⁸ Årsmeldingen har senere blitt trukket frem i rettspraksis og teori under spørsmålet om hvordan unntaket i bokstav c skal tolkes.⁹

Kritikken mot bruken av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk er at arbeidstakeren i mange tilfeller samtykker til lønnstrekk før arbeidsgivers motkrav har oppstått, og dermed før omfanget av og tidspunktet for trekket er kjent. Det har blitt argumentert for at en slik praktisering av bestemmelsen strider mot hensynet til arbeidstakerens behov for forutberegnelighet rundt lønnsutbetaling.¹⁰ Videre har det blitt trukket frem som uheldig at slike avtaler åpner for at det foretas lønnstrekk selv om motkravet bestrides av arbeidstakeren.¹¹

Lovgiver har ikke tatt stilling til spørsmålet, og rettstilstanden rundt gyldigheten og rekkevidden av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk har lenge vært uklar. I desember 2021 avsa Høyesterett dom som gjaldt en arbeidsgivers rett til å trekke en arbeidstaker i lønn med grunnlag i en generell forhåndsavtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger. I dommen ble det stilt spørsmål ved om en generell forhåndsavtale dannet grunnlag for lønnstrekk, og hvorvidt den generelle avtalen dannet selvstendig grunnlag for arbeidsgiverens

⁵ Fanebust (2015) s. 178.

⁶ Se eksempelvis SOMB-2001 s. 129 flg., TOSLO-2009-112500, TOFOT-2009-157999 og LG-2020-4147 pkt. 4.42–4.47.

⁷ SOMB-2001 s. 129–133.

⁸ *ibid* s. 132.

⁹ Se eksempelvis TOSLO-2009-112500, TOFOT-2009-157999 og LG-2020-4147, Fanebust (2015) s. 178–179 og Fougner mfl. (2018) s. 791.

¹⁰ Se eksempelvis LG-2020-4147 pkt. 4.45 og TOSLO-2009-112500.

¹¹ Se eksempelvis LG-2020-4147 pkt. 4.45.

tilbakebetalingskrav. For å klarlegge dagens rettsstilstand rundt gyldigheten av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk, må dommens innhold og rekkevidde fastlegges.

1.2 Rettskildebildet og metode

Avhandlingen søker å avklare gjeldende rettsstilstand med utgangspunkt i alminnelig juridisk metode.

Arbeidsrettslig lovregulering danner utgangspunktet for arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk. Bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-15 (3) bokstav c og dens forarbeider vil være spesielt sentrale. Bestemmelsen er en videreføring av de tidligere arbeidervernlovene.¹² Rettskilder knyttet til de tidligere lovene er relevant for tolkningen av dagens bestemmelse.

I kartleggingen av rettsstilstanden vil det bli trukket inn rettspraksis. Høyesteretts avgjørelse HR-2021-2532-A om arbeidsgivers lønnstrekkadgang vil være sentral. Dommen gjelder først og fremst arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk for å korrigere tidligere feilutbetalinger. Den sier imidlertid også noe om betydningen av forhåndsavtalt lønnstrekk for «andre situasjoner», slik som avtalte husleie- og kantinekostnader.¹³ Høyesterettsavgjørelser har normalt betydelig vekt ved tolkningen av en rettsregel. Ifølge tradisjonell prejudikatslære skal en ny høyesterettsdom som avklarerer et rettsspørsmål som hovedregel legges til grunn.¹⁴

Vekten HR-2021-2532-A skal tillegges vil variere ut fra hvilken del av dommen som trekkes frem. Vurderingen av arbeidsgiverens lønnstrekkadgang utgjør dommens ratio decidendi ettersom det er disse premisene som er bestemmende for resultatet.¹⁵ Høyesterett vurderte også hvorvidt det forelå et tilbakebetalingskrav overhodet. Spørsmålet om tilbakebetalingskravet var på sin side ikke «nødvendig»¹⁶ for resultatet, slik at domspremissene på dette punkt regnes som et obiter dictum.¹⁷ En må derfor være varsom med å generalisere fra domspremissene som omhandler dette. Dommen har dermed størst vekt under spørsmålet om arbeidsgivers lønnstrekkadgang.

¹² Fougner mfl. (2018) og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 334.

¹³ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

¹⁴ Høgberg og Sunde (2019) s. 271 og 282.

¹⁵ *ibid* s. 496.

¹⁶ HR-2021-2532-A avsnitt 50.

¹⁷ Høgberg og Sunde (2019) s. 94.

En mer inngående vurdering av dommens rekkevidde og prejudikatsvirkning vil foretas senere i avhandlingen under kapittel 3.6.

Noen av de aktuelle dommene som vil omtales er avsagt i lagmannsretten og tingretten. Hvilken rettskildemessige vekt underrettsdommer har, er for tiden under diskusjon.¹⁸ I motsetning til høyesterettsdommer anses som oftest ikke underrettsdommer å ha tradisjonell prejudikatsvirkning.¹⁹ Underrettspraksis har dermed som hovedregel mindre rettskildemessig vekt enn dommer avsagt av Høyesterett, og vil først og fremst tillegges vekt i forbindelse med spørsmål som ikke berøres av høyesterettsavgjørelsen. Utover det vil underrettspraksis trekkes inn som eksempler underveis.

En særskilt utfordring rundt rettskildebildet knytter seg til spørsmålet om en generell klausul om lønnstrekk danner selvstendig grunnlag for et tilbakebetalingskrav mot arbeidstakeren. Det er få av dommene rundt arbeidsgivers lønnstrekkadgang som går nærmere inn på selve grunnlaget for tilbakebetalingskravet. I de sakene hvor grunnlaget for tilbakebetalingskravet problematiseres, vurderes spørsmålet etter læren om *condictio indebiti*.

Av rettspraksis er det først og fremst den omtalte dommen HR-2021-2532-A som i et obiter dictum sier noe om forhåndsavtaler om lønnstrekk som grunnlag for arbeidstakers tilbakebetalingsplikt. Sivilombudet har også i enkelte klagesaker uttalt seg om spørsmålet. Den rettskildemessig verdien til Sivilombudets standpunkter varierer og avhenger av det øvrige rettskildebildet.²⁰ Med mindre uttalelsene har dannet grunnlag for forvaltningspraksis, eller har fått tilslutning fra lovgiver eller i teoretiske fremstillingen, vil vekten av uttalelsene være begrenset til verdien av de argumentene som presenteres.²¹ Utover argumentene som fremgår vil enkelte klagesaker trekkes inn som eksempler underveis.

Avhandlingen viser til reelle hensyn i forbindelse med vurderingen av hensiktsmessigheten ved dagens rettstilstand. Hvilken vekt reelle hensyn kan få vil avhenge av de øvrige rettskildene. I tilfeller hvor det foreligger en klar høyesterettsdom om tolkningen av en bestemmelse, skal det mye til før dommen kan fravikes.²² Reelle hensyn kan imidlertid få betydning i vurderingen av om den tolkningen som er lagt til grunn er hensiktsmessig.

¹⁸ Boe (2021) kapittel 14.

¹⁹ Høgberg og Sunde (2019) s. 272.

²⁰ HR-2016-2229-A avsnitt 49.

²¹ *ibid* avsnitt 49 og 79.

²² Høgberg og Sunde (2019) s. 112.

1.3 Presisering av problemstilling

Avhandlingen søker å avklare når arbeidsgiver kan inndrive tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker gjennom generell forhåndsavtale om lønnstrekk. Med begrepet *generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk* menes avtaler om lønnstrekk som regulerer arbeidsgivers trekkadgang for tilbakebetalingskrav som oppstår i fremtiden. Med *konkrete avtaler om lønnstrekk* menes avtaler om lønnstrekk som er inngått for hver enkelt trekk situasjon. Slike avtaler er sjeldent problematisk ettersom avtalen inngås i forbindelse med eller etter at arbeidsgiverens tilbakebetalingskrav har oppstått. Det avgrenses følgelig mot en nærmere behandling av konkrete forhåndsavtaler om lønnstrekk.

Problemstillingens første spørsmål tar sikte på å vurdere når arbeidsgiver kan inndrive tilbakebetalingskrav mot arbeidstakeren. *Tilbakebetalingskrav* i denne sammenheng er arbeidsgivers krav på å få tilbakebetalt pengebeløp som arbeidstaker skylder arbeidsgiver. Eksempler er feilutbetalinger og faste utgifter slik som husleie- og kantinekostnader forskuttert av arbeidsgiver. For variasjonens del vil begrepet arbeidstakers *tilbakebetalingsplikt* benyttes i forbindelse med de samme forholdene uten at det er ment å innebære noen realitetsforskjell.

Det avgrenses mot å gå nærmere inn på andre typer krav, slik som lovbestemte skattekrav, utleggskrav, erstatningskrav, og lignende. Avgrensningen begrunnes med at det hovedsakelig er tilbakebetalingskrav ved feilutbetalinger og faste utgifter som er aktuelt etter aml. § 14-15 (3) bokstav c.

Videre avgrenses oppgaven til andre grunnlag for lønnstrekk enn forhåndsavtale. Begrunnelsen for dette er at avhandlingen søker å klarlegge dagens rettstilstand rundt forhåndsavtalt lønnstrekk etter aml. § 14-15 (3) bokstav c i lys av den nye høyesterettsdommen. Ettersom rettstilstanden rundt de andre grunnlagene for lønnstrekk i aml. § 14-15 (3) bokstav a til f synes å være avklart, er det ikke aktuelt å gå nærmere inn på disse.

1.4 Videre fremstilling

Avhandlingen er delt inn i fire kapitler.

I kapittel to skal det første spørsmålet problemstillingen reiser behandles, hvilket er spørsmålet om når det foreligger et tilbakebetalingskrav mot arbeidstakeren. De rettslige grunnlagene som behandles i underkapitlene er avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og læren om *condictio indebiti*.

I kapittel tre skal det andre spørsmålet problemstillingen reiser behandles, som er spørsmålet om når en arbeidsgiver kan trekke en ansatt i lønn med grunnlag i en generell forhåndsavtale. Kapitlet er delt inn i underkapitler som er delt opp ut ifra hvilken rettskilde som behandles.

I kapittel fire foretas en vurdering av dagens rettstilstand. Kapitlet kaster lys over noen av utfordringene som knytter seg til dagens rettstilstand og det vurderes om lovens ordlyd burde endres. Betragtningene som kommer frem her foretas med grunnlag i de rettskildene som er gjennomgått underveis i avhandlingen, og reelle hensyn.

2 Forutsetningen for lønnstrekk – arbeidsgivers krav mot arbeidstaker

2.1 Innledning

Som nevnt innledningsvis er lønnstrekk en form for motregning som forutsetter at det foreligger et motkrav som kan avregnes i arbeidstakerens lønn.²³ I dette kapitlet skal vi se nærmere på spørsmålet om når arbeidsgiver har et tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker.

Det er flere situasjoner som kan innebære at arbeidstakeren har en betalingsplikt overfor arbeidsgiver. Først og fremst kan arbeidstakeren gjennom avtale frivillig påta seg forpliktelser.²⁴ For eksempel kan arbeidsgiver tilby bolig, mot at arbeidstakeren forplikter seg til å betale husleie. Arbeidstaker kan også forplikte seg til å tilbakebetale eventuell feilutbetalt lønn, eller til å dekke utgifter knyttet til andre ytelser, slik som kantine eller parkering. Det er heller ikke uvanlig at større bedrifter yter boliglån eller lån til bil som skal benyttes i arbeidet.²⁵

Arbeidsgivers krav på tilbakebetaling i slike tilfeller vil følge av avtalen som foreligger. For eksempel vil en husleiekontrakt forplikte arbeidstakeren til å betale husleie til arbeidsgiveren, og en låneavtale vil forplikte arbeidstaker til å tilbakebetale lånet. Når det foreligger slike avtaler er det sjeldent tvil om at arbeidstaker har en forpliktelse overfor arbeidsgiveren. Spørsmålet om når arbeidsgiver har et tilbakebetalingskrav er mer tvilsomt i situasjoner der avtalen som foreligger er uklar eller hvor det ikke foreligger avtale overhodet.

Som nevnt innledningsvis er det ikke uvanlig å avtale i arbeidskontrakten at arbeidsgiver har rett til å trekke en arbeidstaker i lønn ved ulike anledninger, slik som feilutbetalinger og andre utgifter knyttet til eksempelvis kantine eller husleie. I det følgende skal det vurderes om en generell forhåndsavtale som regulerer arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk kan tolkes slik at den også danner rettslig grunnlag for selve tilbakebetalingskravet mot arbeidstakeren.

²³ Sæbø (2003) s. 20.

²⁴ Fougner mfl. (2018) s. 790.

²⁵ *ibid.*

Spørsmålet har størst betydning der det ikke foreligger annen avtale som regulerer arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt.

Dersom det ikke foreligger avtale som hjemler arbeidsgiverens tilbakebetalingsplikt, må arbeidsgiver vise til et annet rettslig grunnlag for motkravet, før lønnstrekk kan bli aktuelt. Ett sentralt rettsgrunnlag i forbindelse med feilutbetalinger er læren om *condictio indebiti*. Kapittel 2.3 gir en overordnet oversikt over læren og dens sammenheng til spørsmålet om en generell forhåndsavtale om lønnstrekk vil hjemle arbeidsgivers tilbakebetalingskrav.

2.2 Generell forhåndsavtale om lønnstrekk som grunnlag for et tilbakebetalingskrav

2.2.1 Overordnet om avtaletolkning

Hvorvidt en avtale danner grunnlag for et tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker beror på en tolkning av avtalen. Utgangspunktet for tolkningen vil være den naturlige forståelsen av avtalens ordlyd.²⁶ I tolkningen kan det vektlegges annet partsnært materiale som kan kaste lys over hvordan avtalen skal forstås.²⁷ Slikt materiale kan være avtalens system og formål, materiale fra forhandlinger før avtaleinngåelse, og etterfølgende atferd.²⁸

I tillegg vil det være relevant å se hen til mer generelle hensyn på arbeidsrettens område. Skjevhet i styrkeforholdet mellom partene gjør at det ved tolkning av arbeidskontrakter og andre avtaler mellom partene er større rom for supplerende tolkningsfaktorer enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter.²⁹ Arbeidskontrakter er gjerne ment å vare i lang tid slik at det må ses hen til «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»³⁰

Som momentene gir anvisning på er det vanskelig å oppstille en generell regel om hvorvidt avtale om lønnstrekk også danner grunnlag for tilbakebetalingskravet. Det vil alltid måtte foretas en konkret vurdering i hver enkelt sak. Det er likevel noen generelle utgangspunkter som kan trekkes ut fra rettskildene.

²⁶ Gjertsen (2021) s. 157.

²⁷ *ibid* s. 161.

²⁸ *ibid* s. 163–164.

²⁹ HR-2020-1339-A avsnitt 48.

³⁰ Rt. 2000 s. 1602 s. 1609.

I det følgende skal det vurderes om en generell klausul om lønnstrekk kan danne grunnlag for arbeidsgivers motkrav. Det foretas et skille mellom avtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger og avtale om lønnstrekk for faste utgifter. Skillet er begrunnet med at rettskildebildet er noe ulikt for de nevnte situasjonene.

2.2.2 Generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk ved feilutbetalinger

Spørsmålet er om en generell forhåndsavtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger kan regulere arbeidsgiverens krav på å få et feilutbetalt beløp tilbakebetalt.

I utgangspunktet kan det tenkes at generelle klausuler om lønnstrekk ved feilutbetalinger må tolkes slik at de også gir et grunnlag for selve tilbakebetalingskravet. Forutsetningen for lønnstrekk er at det foreligger et krav mot arbeidstakeren og det er naturlig å anta at begge parter er kjent med denne forutsetningen. Når det avtales at det kan foretas lønnstrekk for å korrigere feilutbetalinger, har arbeidstakeren implisitt samtykket til at det skal skje en korreksjon ved at det feilutbetalte beløp skal føres tilbake til arbeidsgiveren. Et slikt synspunkt samsvarer med korreksjonshensynet som går ut på at penger som feilaktig blir mottatt bør betales tilbake til rette eier.³¹

I høyesterettsdom HR-2021-2532-A var ett av spørsmålene om en arbeidskontrakt kunne tolkes slik at den hjemlet arbeidstakers tilbakebetalingsplikt etter feilutbetalinger. På grunn av endringer i en tariffavtale hadde arbeidsgiver over en periode på seks måneder utbetalt for mye i diettgodtgjørelse. Spørsmålet var om arbeidsgiveren kunne kreve at arbeidstakeren betalte den feilutbetalte lønnen tilbake. En nærmere gjennomgang av sakens faktiske side følger under punkt 3.6.1.

I arbeidskontrakten stod det at dersom det «ved lønningsdag [er] foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver foreta den nødvendige justeringen ved neste eller påfølgende lønningsdager».³² Klausulens ordlyd åpnet for lønnstrekk og flertallet på fire dommere uttalte at det var «mest nærliggende» å tolke ordlyden slik at klausulen forutsetningsvis også regulerte selve kravet på tilbakebetaling.³³ Uttalelsen kan tolkes slik at utgangspunktet var at klausulen hjemlet selve tilbakebetalingskravet.

³¹ Hagstrøm mfl. (2021) s. 736 pkt. 12.

³² HR-2021-2532-A avsnitt 3.

³³ *ibid* avsnitt 53.

Flertallet kom likevel frem til at klausulen ikke skulle tolkes slik at den regulerte grunnlaget for kravet.³⁴ Argumentene som ble trukket frem var at avtalen ble utformet av arbeidsgiver og klausulen fremstod som en standardformulering.³⁵ Disse forholdene tilsa ifølge flertallet at tolkningstvil måtte gå utover arbeidsgiveren. I tillegg ble det vektlagt at dersom klausulen skulle tolkes i arbeidsgivers favør ville den fravike bakgrunnsretten, hvilket siktet mot læren om *condictio indebiti*.³⁶ Med grunnlag i disse argumentene kom flertallet frem til at klausulen «i dette tilfellet» ikke hjemlet tilbakebetalingskravet til tross for at det var nærliggende å tolke ordlyden slik.³⁷

Flertallet synes å gå langt i retning av å tolke klausulen i arbeidstakerens favør. Leser man høyesterettsdommen isolert, særlig i lys av mindretallets votum, kan begrunnelsen for resultatet på dette punkt fremstå mangelfull. De vektlagte argumentene er av generell karakter som vil gjøre seg gjeldende i de fleste arbeidsforhold. Arbeidskontrakter er ofte standardformuleringer hvor eventuelle avvik kan fremforhandles. Dessuten vil det alltid være et moment at klausuler som regulerer arbeidstakers tilbakebetalingsplikt ved feilutbetalinger, vil fravike den ulovfestede læren om *condictio indebiti*.

Det er ikke vektlagt noen konkrete omstendigheter som skiller denne saken fra andre tilfeller hvor det foreligger lignende avtaler. Basert på flertallets argumentasjon kan det derfor virke som at generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk ved feilutbetalinger ikke hjemler arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt.

Det betyr likevel ikke at resultatet vil bli det samme i fremtidige saker med lignende klausuler. Det er først og fremst dissens, fire mot en dommer, slik at dommens vekt som rettskildefaktor er noe svekket på dette punkt. Flertallet uttaler at det er mest nærliggende å tolke avtalen slik at den hjemler tilbakebetalingskravet, men at klausulen «i dette tilfellet» ikke kan tolkes slik at den regulerer eksistensen av tilbakebetalingskravet.³⁸ Det indikerer at flertallet ikke har gått inn for å avklare rettstilstanden på generelt grunnlag. Videre er vurderingen av tilbakebetalingskravet dommens *obiter dictum*, hvilket innebærer at en må være forsiktig med å tillegge domspremissene generell betydning.

³⁴ HR-2021-2532-A avsnitt 58.

³⁵ *ibid* avsnitt 57.

³⁶ *ibid*.

³⁷ *ibid* avsnitt 58.

³⁸ *ibid*.

Det som kan utledes av dommen er at det er «mest nærliggende» å tolke en generell klausul om lønnstrekk ved feilutbetalinger slik at den hjemler et tilbakebetalingskrav.³⁹ Det er imidlertid rom for «brede vurderinger» som tilsier et annet resultatet.⁴⁰

I dom avsagt av Oslo tingrett i 2009 var spørsmålet blant annet om arbeidsgiver var berettiget til å foreta lønnstrekk for fire ansatte. I arbeidskontrakten stod det at «[d]ersom for meget lønn feilaktig utbetales, kan arbeidsgiver foreta trekk i senere lønnsinntekt. Dette gjelder også når lønnstageren har mottatt beløpet i god tro». Retten delte seg i et flertall på to dommere og et mindretall på en dommer.

Flertallet kom frem til at lønnstrekkene var rettmessige og ikke i strid med aml. § 14-15 (3) bokstav c. Ettersom «arbeidsgivers trekkadgang som følge av tidligere feilutbetaling altså følger av skriftlig forhåndsavtale» fant flertallet ikke grunn til å vurdere hvorvidt den alminnelige læren om *condictio indebiti* slo inn.⁴¹

Det er nærliggende å tolke uttalelsen slik at flertallet mente at klausulen om lønnstrekk også regulerte selve eksistensen av tilbakebetalingskravet, ettersom motkrav er en forutsetning for lønnstrekk. Hadde ikke klausulen om lønnstrekk dannet grunnlag for tilbakebetalingskravet, måtte retten enten ha kommet frem til at lønnstrekk var urettmessig eller vurdert tilbakebetalingsspørsmålet etter læren om *condictio indebiti*. Da dette ikke ble gjort er det en indikasjon på at retten anså det slik at tilbakebetalingskravet fulgte av klausulen om lønnstrekk.

Dommen tilsier at en generell klausul om lønnstrekk ved feilutbetaling også kan hjemle selve tilbakebetalingskravet. Vekten av argumentet er likevel begrenset ettersom det er en tingrettsdom og retten tok ikke direkte stilling til spørsmålet.

I en klagesak hos Sivilombudet i 2017 var spørsmålet om kommunen hadde adgang til å foreta lønnstrekk for å korrigere feilutbetalinger som skyldes at ekstratimer arbeidstakeren hadde jobbet var blitt registrert på feil stilling. I arbeidskontrakten stod det at «[v]ed feil utbetalt lønn kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag».⁴²

Sivilombudet uttaler i forbindelse med saken at «[I]ike lite som en standardklausul i arbeidsavtalen som generelt slår fast at det skal være adgang til å foreta trekk i lønn ved

³⁹ HR-2021-2532-A avsnitt 53.

⁴⁰ *ibid* avsnitt 55.

⁴¹ TOSLO-2009-112500.

⁴² SOM-2017-256 pkt. 1.

feilutbetalinger kan gi gyldig grunnlag for trekk i lønn, vil en slik standardklausul alene kunne anses som tilstrekkelig rettslig grunnlag for et tilbakesøkningskrav».⁴³ Spørsmålet om tilbakebetaling skulle ifølge Sivilombudet vurderes etter læren om *condictio indebiti*.

Tilsvarende synspunkt kommer til uttrykk i en klagesak fra Sivilombudet i 2020 hvor spørsmålet var om en arbeidsgiver kunne trekke en ansatt kr 7 318,69 månedlig i lønn over seks måneder.⁴⁴ Lønnstrekkene skulle korrigere tidligere feilutbetalinger som skyldes at arbeidstakeren hadde fått for høy ansiennitetsberegning. I forbindelse med saken uttalte Sivilombudet at der en feilutbetaling skyldes arbeidsgiveren, vil spørsmålet om tilbakebetaling vurderes etter reglene om *condictio indebiti*. Ifølge Sivilombudet syntes arbeidsgiveren å bygge på en feilaktig oppfatning om at en klausul i arbeidskontrakten om lønnstrekk og læren om *condictio indebiti*, «er alternative rettsgrunnlag for et tilbakesøkningskrav».⁴⁵

Sivilombudets uttalelser synes å gi anvisning på at en forhåndsavtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger ikke danner grunnlag for tilbakebetalingskravet, og at tilbakebetalingsspørsmålet i alle tilfeller skal vurderes etter læren om *condictio indebiti*. Det er imidlertid ikke holdepunkter som tilsier at Sivilombudets synspunkter har dannet grunnlag for forvaltningspraksis. Uttalelsene har heller ikke fått tilslutning fra lovgiver eller teoretikere. Argumentet har derfor liten vekt utover å vise hvordan Sivilombudet har håndtert spørsmålet.⁴⁶

Med grunnlag i de rettskildene som foreligger, med særlig vekt på HR-2021-2532-A, synes utgangspunktet å være at en generell klausul om lønnstrekk ved feilutbetalinger vil kunne danne grunnlag for et tilbakebetalingskrav. Det er likevel rom for brede vurderinger og rimelighetsbetraktninger ved tolkningen av avtalen som medfører at klausulen ikke hjemler tilbakebetalingskravet i det konkrete tilfellet.⁴⁷

⁴³ SOM-2017-256 pkt. 2.

⁴⁴ SOM-2020-417.

⁴⁵ *ibid* pkt. 2.

⁴⁶ HR-2016-2229-A avsnitt 49.

⁴⁷ HR-2021-2532-A avsnitt 55 og HR-2020-1339-A avsnitt 48.

2.2.3 Generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk for faste utgifter

Spørsmålet er om generell forhåndsavtale om lønnstrekk for faste utgifter kan danne grunnlag for arbeidsgivers tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker. Det finnes ingen dommer som tar direkte stilling til spørsmålet. Spørsmålet er heller ikke nærmere behandlet i juridisk teori. Noen utgangspunktet kan likevel trekkes ut fra alminnelige kontraktsrettslige prinsipper og rettspraksis som berører temaet.

Det kan tenkes at utgangspunktet er det samme som for avtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger under pkt. 2.2.2, slik at en klausul om lønnstrekk for en konkret utgift vil kunne danne rettslig grunnlag for selve tilbakebetalingskravet. Et eksempel er dersom arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler at det skal trekkes månedlig i lønn for et lån arbeidsgiveren har gitt til arbeidstakeren. En slik klausul vil indikere at det er inngått en låneavtale mellom partene som innebærer at arbeidstakeren plikter å betale tilbake lånet.

I den tidligere omtalte høyesterettsdommen HR-2021-2532-A uttalte flertallet at det kan avtales at arbeidsgiver kan foreta «lønnstrekk for å dekke avtalte husleie- eller kantinekostnader arbeidstakeren løpende pådrar seg».⁴⁸ Uttalelsen er i utgangspunktet knyttet til rekkevidden og lovligheten av avtale om lønnstrekk etter feilutbetaling. Den gir imidlertid en pekepinn på når arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker dekker en utgift som det skal avtales lønnstrekk for.

Uttalelsen indikerer først og fremst at det må avtales at arbeidstaker er forpliktet til å dekke utgiften, jf. «avtalte». Videre indikerer uttalelsen at utgiften som skal dekkes må konkretiseres i avtalen, jf. «avtalte husleie- eller kantinekostnader». Til slutt indikerer uttalelsen at det må være utgifter arbeidstakeren er rettslig forpliktet til å dekke, jf. «løpende pådrar seg».

De utgangspunktene som oppstilles i dommen samsvarer med alminnelige kontraktsrettslige prinsipper. Uklarhetsregelen innebærer at dersom et avtalevilkår er uklart skal avtalen «tolkes mot den som burde uttrykt seg klarere», hvilket gjerne er den parten som har utformet avtalen.⁴⁹ Når det gjelder arbeidskontrakter er det gjerne arbeidsgiveren som står for utformingen av avtalen. Dersom det ikke presiseres i avtalen hvilken utgift lønnstrekket knytter seg til, vil det fort kunne være et argument mot at arbeidstakeren etter avtalen er forpliktet til å tilbakebetale en konkret utgift. Prinsippet tilsier dermed at avtalen må

⁴⁸ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

⁴⁹ Rt. 2006 s. 1715 og Gjertsen (2021) s. 170.

konkretisere den aktuelle utgiftsposten, for at arbeidstaker skal bli rettslig forpliktet til å tilbakebetale. For eksempel avtales det at arbeidstaker kan trekkes i lønn for utgifter knyttet til kantine. Arbeidstakeren har da forpliktet seg til å dekke kantinekostnader, men ikke andre faste utgifter som arbeidsgiver ønsker dekket.

Alminnelige kontraktsrettslige prinsipper tilsier videre at arbeidstakeren først blir rettslig forpliktet til tilbakebetaling når arbeidstaker selv mottar ytelsen vedkommende har krav på etter avtalen.⁵⁰ Dette kalles gjerne prinsippet om ytelse mot ytelse. Selv om det står i kontrakten at arbeidstaker kan trekkes i lønn for kantinekostnader, vil ikke arbeidstakeren være rettslig forpliktet til å dekke slike utgifter dersom arbeidsplassen for eksempel ikke har kantine. I et slikt tilfelle vil en klausul om lønnstrekk for kantinekostnader ikke kunne danne grunnlag for arbeidsgivers tilbakebetalingskrav.

Hvorvidt en avtale om lønnstrekk for faste utgifter danner grunnlag for arbeidsgiverens krav vil bero på en tolkning av den aktuelle avtalen. Med grunnlag i HR-2021-2532-A og alminnelige kontraktsrettslige prinsipper *kan* en klausul om lønnstrekk for faste utgifter danne grunnlag for arbeidsgivers tilbakebetalingskrav såfremt avtalen konkretiserer utgiften og arbeidstakeren mottar ytelsen som er avtalt.

2.3 Tilbakebetalingskrav etter læren om *condictio indebiti*

Tradisjonelt har spørsmålet om tilbakebetaling ved feilutbetalt lønn blitt vurdert etter den ulovfestede læren om *condictio indebiti*.⁵¹ Læren kommer først til anvendelse hvor tilbakebetalingskravet ikke har grunnlag i lov eller avtale, og gjelder de tilfeller noen har betalt et beløp de ikke var forpliktet til å betale.⁵² Dette vil ofte være tilfellet ved feilutbetalt lønn.

Læren går ut på at spørsmålet om tilbakebetaling skal vurderes «konkret og med hensyn til rimelighet».⁵³ Oppgjørshensynet, som taler for at oppgjøret er endelig, og korreksjonshensynet, som taler for at feilutbetalingen skal korrigeres, må veies mot

⁵⁰ Gjertsen (2021) s. 11 pkt. 81.

⁵¹ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 68, Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144 og RG. 1960 s. 192

⁵² Rt. 2010 s. 816 avsnitt 60.

⁵³ Rt. 1985 s. 290 s. 194.

hverandre.⁵⁴ Hvorvidt arbeidstaker kan kreve tilbakebetaling beror dermed på en skjønnsmessig helhetsvurdering.

Det skal normalt mer til før en må tilbakebetale lønn eller andre ytelser som har karakter av bidrag til leveomkostninger.⁵⁵ Momenter som taler for tilbakebetaling er blant annet når mottakeren burde skjönt at utbetalingen var feil, feilen kan føres tilbake til mottakeren, mottakeren er en profesjonell aktør, feilutbetalingen ble oppdaget etter kort tid, og det ble tatt et konkret forbehold om tilbakebetaling.⁵⁶

Spesielt for arbeidsforhold vil det være et moment hvorvidt arbeidstakeren i tilstrekkelig grad har kontrollert lønsslippene. Dersom arbeidstakeren burde oppdaget at lønnsutbetalingen(e) var feilaktig vil det kunne tale for tilbakebetaling.⁵⁷ I slike tilfeller vil ikke oppgjørshensynet stå like sterkt da arbeidstakeren uaktsomt har innrettet seg etter at betalingen var riktig. Ett eksempel er dersom lønsslippene klart viser at det ble utbetalt overtidstillegg for en dato arbeidstakeren ikke arbeidet. På den andre siden vil uoversiktlige og uklare lønsslipper i mindre grad tale for at arbeidstakeren burde oppdaget feilen.

Arbeidstakerens kontrollplikt ble vektlagt i dom fra Senja tingrett i 2014.⁵⁸ Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne kreve tilbakebetalt feilutbetalt tillegg til to ansatte i forbindelse med utenlandstjeneste. Tilbakebetalingsspørsmålet ble vurdert etter læren om *condictio indebiti*. Relevante momenter for vurderingen var «partenes subjektive forhold, hvem feilutbetalingen kan føres tilbake til, partenes profesjonalitet og hvem av partene en restitusjon vil tyng mest, fordringens art, beløpets størrelse, tidsmomentet, hvorvidt det er tatt forbehold ved utbetalingen osv.»⁵⁹

I vurderingen av om arbeidsgiver hadde et tilbakebetalingskrav ble det blant annet vektlagt at arbeidstakerne hadde en klar anledning og foranledning til å undersøke om utbetalingene var riktige og at de burde ha oppdaget feilutbetalingen. Dette fordi utbetalingen som viste seg å være feil var unormalt høy, og av lønsslippene fremgikk at det ble utbetalt tillegg for en periode de ikke hadde krav på tillegget. Ifølge retten «burde dette fått dem til å reagere».⁶⁰

⁵⁴ HR-2021-2532-A avsnitt 60.

⁵⁵ RG. 1960 s. 192 og Hagstrøm mfl. (2021) s. 738.

⁵⁶ Hagstrøm mfl. (2021) s. 737–740.

⁵⁷ SOM-2015-1834.

⁵⁸ TSENJ-2014-91028 og TSENJ-2014-91069.

⁵⁹ *ibid* under overskrift «Ad tilbakebetalingskravet».

⁶⁰ *ibid*.

Dette til tross for at lønsslippene hadde en begrenset tilgjengelighet. Dommen viser at det er relevant å se hen til lønsslippene når det skal vurderes om arbeidstakeren burde oppdagat feilutbetalingene.

Som tidligere nevnt vil et konkret forbehold om tilbakebetaling kunne tale for tilbakebetaling etter *condictio indebiti*. Begrunnelsen for dette er at mottakeren da ikke bør innrette seg på at betalingen er endelig.⁶¹ Momentets betydning kommer blant annet frem i den omtalte HR-2021-2532-A hvor ett av spørsmålene var om arbeidsgiveren hadde et tilbakebetalingskrav etter læren om *condictio indebiti*.⁶²

I saken hadde arbeidsgiveren utbetalt for mye i diettgodtgjørelse i en periode på seks måneder. Arbeidsgiveren var klar over feilutbetalingene, men varslet ikke arbeidstakeren om dette, slik at arbeidstakeren mottok utbetalingene i god tro.

Flertallet uttalte at «dersom selskapet kort tid etter endringen av tariffavtalen hadde varslet A om at selskapet ville kreve korreksjon eller tilbakebetaling, ville selskapet hatt kravet i behold også for den perioden tariffavtalen ble gitt tilbakevirkende kraft. For den perioden kunne forhåndsvarsel ikke vært gitt».⁶³ Videre uttales at når arbeidsgiver fortsatte feilutbetalingene i flere måneder «uten forbehold eller varsel» har tilbakebetalingskravet falt bort.⁶⁴

Uttalelsen kan tolkes slik at dersom arbeidsgiveren hadde tatt konkret forbehold om eventuell tilbakebetaling eller korreksjon av de aktuelle lønnsutbetalingene, hadde tilbakebetalingskravet ført frem. Det tilsier at et konkret forbehold om tilbakebetaling av bestemte feilutbetalinger i seg selv kan være avgjørende for arbeidsgiverens tilbakebetalingskrav.

På den andre siden vil et generelt forbehold om tilbakebetaling i mindre grad tale for tilbakebetaling etter *condictio indebiti*.⁶⁵ Begrunnelsen for dette er at slike forbehold i realiteten innebærer at enhver lønnsutbetaling er foreløpig og gjenstand for senere korreksjon. Det kan være problematisk ettersom arbeidstakeren ikke vil vite hvilken utbetaling som er utrygg og kan ikke stole på at noen av lønningene er korrekte.⁶⁶ Bergsåker uttaler at «[b]are

⁶¹ Hastrøm mfl. (2021) s. 740.

⁶² HR-2021-2532-A avsnitt 62–64.

⁶³ *ibid* avsnitt 63.

⁶⁴ *ibid* avsnitt 64.

⁶⁵ Bergsåker (2015) s. 279 og Hagstrøm mfl. (2021) s. 740.

⁶⁶ Bergsåker (2020) s. 262.

hvis det gjennom forbeholdet er gitt et varsel om usikkerhet i nettopp dette tilfellet, bør forbeholdet tillegges vekt som et moment for senere tilbakebetaling.»⁶⁷

Rettspraksis viser likevel at generelle forbehold om tilbakebetaling ikke er helt uten betydning. I den omtalte dommen fra Senja tingrett i 2014 var det i arbeidskontrakten til de to arbeidstakerne inntatt et generelt forbehold om tilbakebetaling ved eventuell feilutbetaling. Retten uttalte at «[d]en ansattes kontrollplikt og forbeholdet i standardisert arbeidsavtale om tilbakebetaling ved eventuell feilutbetaling, er nettopp for å dekke opp om feilutbetalingsrisikoen».⁶⁸ Resultatet ble at arbeidsgiver kunne kreve det feilutbetalte tillegget tilbake, til tross for at arbeidsgiver selv hadde skyld i feilutbetalingene. Dommen viser at et generelt forbehold kan tillegges vekt som argument for tilbakebetaling etter *condictio indebiti*.

At et generelt forbehold om tilbakebetaling av feilutbetalt lønn etter omstendighetene kan tale for tilbakebetalingskrav etter *condictio indebiti*, støttes for øvrig av hensynet til sammenhengen i regelverket. Som drøftelsen under pkt. 2.2.2 viser, kan en generell klausul om lønnstrekk ved feilutbetaling etter en konkret vurdering danne selvstendig grunnlag for et tilbakebetalingskrav. En slik avtale kan i så fall sammenlignes med et forbehold om tilbakebetaling.⁶⁹ Det ville vært lite hensiktsmessig dersom et generelt forbehold i arbeidskontrakten etter omstendighetene kan danne selvstendig grunnlag for et tilbakebetalingskrav, samtidig som forbeholdet ikke vil tale for tilbakebetaling etter *condictio indebiti*. Følgelig taler reelle hensyn for at et generelt forbehold etter omstendighetene kan tale for tilbakebetaling etter *condictio indebiti*.

Dersom en generell klausul om lønnstrekk etter en konkret vurdering ikke danner selvstendig grunnlag for et tilbakebetalingskrav, kan avtalen inngå som ett av flere momenter i vurderingen av *condictio indebiti*, slik som dommen fra Senja tingrett gir anvisning på.

2.4 Oppsummering og vurdering av dagens rettstilstand

Med grunnlag i rettskildene synes utgangspunktet å være at en forhåndsavtale om lønnstrekk som konkretiserer hva motkravet knytter seg til, altså hvorvidt det er tale om feilutbetaling,

⁶⁷ Bergsåker (2020) s. 262.

⁶⁸ TSENJ-2014-91028 og TSENJ-2014-91069.

⁶⁹ Se eks. LF-2020-73757 som er lagmannsrettens avgjørelse av saken som ble rettskraftig avgjort i HR-2021-2532-A.

husleie, kantinekostnader eller lignende, *kan* danne rettslig grunnlag for et tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker. Hvorvidt avtalen i det konkrete tilfellet hjemler arbeidsgivers tilbakebetalingskrav beror på en tolkning av den aktuelle avtalen.

Dersom det ikke foreligger avtale som hjemler arbeidstakers tilbakebetalingsplikt ved feilutbetalinger, kan tilbakebetalingsspørsmålet vurderes etter læren om *condictio indebiti*.

For arbeidsgiveren kan det være en fordel å unngå at spørsmålet vurderes etter *condictio indebiti*. For å unngå dette kan det inngås en avtale som regulerer arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt ved feilutbetalinger. Ett eksempel på dette er at det avtales i arbeidskontrakten eller annen avtale at «arbeidstakeren plikter å tilbakebetale eventuell feilutbetalt lønn». Ettersom arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt følger uttrykkelig av avtalen, vil det være lite for å tolke avtalen på annen måte enn at arbeidstakeren plikter å tilbakebetale. Ved å regulere arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt i avtale med arbeidstaker vil hovedregelen være at arbeidstakeren må tilbakebetale.

I den anledning kan det vises til mindretallsvotumet i dommen HR-2021-2532-A, hvor dommer Berg argumenterte for hvorfor den generelle klausulen skulle tolkes slik at arbeidstakeren hadde en tilbakebetalingsplikt.⁷⁰ Ifølge mindretallsvotumet ville det være en fordel å unngå at tilbakebetalingsspørsmålet vurderes etter *condictio indebiti*.⁷¹ Det ble begrunnet med at *condictio indebiti* er en skjønnsmessig rimelighetsvurdering som er lite forutberegnelig både for arbeidstakeren eller arbeidsgiveren.⁷² Videre uttales at en avtale som går ut på at arbeidstaker har en tilbakebetalingsplikt sjeldent vil karakteriseres som urimelig.⁷³

Selv om en avtale som regulerer tilbakebetalingsplikten vil være forutberegnelig, vil det fort kunne være en fordel for arbeidstakeren at tilbakebetalingsspørsmålet vurderes etter *condictio indebiti*. Dette fordi *condictio indebiti* tar hensyn til hva som er en rimelig løsning i det konkrete tilfellet.⁷⁴ Hvis tilbakebetalingsplikten reguleres direkte i arbeidskontrakten faller muligheten til å ta hensyn til rimelighet bort. I slike tilfeller plikter arbeidstaker å tilbakebetale, selv om vedkommende ikke var klar over at det ble utbetalt for mye i lønn.

⁷⁰ HR-2021-2532-A avsnitt 91 flg.

⁷¹ *ibid* avsnitt 95.

⁷² *ibid*.

⁷³ *ibid*.

⁷⁴ *ibid* avsnitt 60.

Helt uten rettigheter er arbeidstakeren likevel ikke. En avtale som regulerer arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt vil kunne tilsidesettes dersom den «ville virke urimelig» etter Avtaleloven § 36.⁷⁵ Det vil kunne være aktuelt dersom det tar lang tid før feilutbetalingen(e) oppdages, og arbeidstakeren har mottatt og forbrukt utbetalingen(e) i god tro.⁷⁶

Etter mitt skjønn vil det være hensiktsmessig å regulere arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt i avtale med arbeidstaker. Dette fordi en forutberegnelig rettsstilling vil være konfliktdempende og tidsbesparende. Ettersom *condictio indebiti* er en skjønnsmessig rimelighetsvurdering kan det være vanskelig for arbeidstaker og arbeidsgiver å bli enige om det foreligger et krav, slik at spørsmålet må bringes inn til domstolene. Å få en sak avgjort i domstolene kan være både tid- og ressurskrevende. Videre er arbeidstakeren langt på vei beskyttet av avtl. § 36 i de mest urimelige tilfellene.

⁷⁵ HR-2021-2532-A avsnitt 56.

⁷⁶ TOSLO-2009-112500.

3 Vilkår for lønnstrekk – «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale»

3.1 Innledning

I dette kapittelet skal det kartlegges hvilken adgang arbeidsgiver har til å inndrive et tilbakebetalingskrav med grunnlag i en generell forhåndsavtale om lønnstrekk. Det rettslige spørsmålet er hvilke krav som stilles til en avtale om lønnstrekk etter aml. § 14-15 (3) bokstav c. Utgangspunktet for besvarelsen er aml. § 14-15 (3) bokstav c som åpner for lønnstrekk «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale», samt de rettskilder som knytter seg til bestemmelsen. I tråd med alminnelig rettskildelære er det naturlig å starte med lovens ordlyd.

Den videre fremstillingen forutsetter at det foreligger et rettslig grunnlag for tilbakebetalingskrav mot arbeidstakeren.

3.2 Lovens ordlyd

I henhold til aml. § 14-15 (3) bokstav c kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale». Ordlyden tilsier at adgang til å trekke i lønn må avtales skriftlig før lønnstrekket kan foretas. Ifølge forarbeidene må avtalen inngås med den enkelte arbeidstaker og kan ikke avtales for eksempel gjennom tariffavtale.⁷⁷

Ordlyden er vidt formulert. En vid tolkning av ordlyden tilsier at det er tilstrekkelig å avtale arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk generelt. Ordlyden kan samtidig tolkes snevert slik at det konkrete lønnstrekket må avtales, jf. «det [...] er fastsatt ved skriftlig avtale». Bestemmelsen oppstiller dermed ikke uttrykkelig krav om at lønnstrekk må avtales konkret for hvert motkrav. Utgangspunktet er derfor at ordlyden ikke stenger for generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk som inngås før motkravet har oppstått.

⁷⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 13, og Fougner mfl. (2018) s. 790.

Når lovteksten åpner for flere tolkningsalternativer må ordlyden presiseres.⁷⁸ For å fastlegge hvordan ordlyden skal forstås må det ses hen til tekstens næromgivelser og de øvrige rettskildefaktorene.⁷⁹ Det må derfor foretas en gjennomgang av de øvrige rettskildene knyttet til unntaket i bokstav c.

3.3 Forarbeidene og lovformålet

Verken forarbeidene til dagens bestemmelse, eller forarbeider til historiske versjoner går nærmere inn på hvorvidt avtalen om lønnstrekk kan inngås før kravet som skal trekkes har oppstått.⁸⁰ Ser en derimot på sammenhengen mellom unntakene i aml. § 14-15 (3) bokstav a til f, vil det kunne argumenteres for at arbeidstaker må samtykke til trekk for hvert enkelt krav.

Etter bokstav e kan det trekkes i lønn for tap som følge av forsettlig eller grovt uaktsom opptreden, blant annet dersom ansvaret skriftlig erkjennes av arbeidstaker. Arbeidstakerens erkjennelse etter bokstav e må gis *etter* at erstatningskravet har oppstått. Vilkåret ble i sin tid begrunnet med at arbeidsgivers påstand om erstatningsbetingende skadeforvoldelse kan være tvilsom.⁸¹ Ved tvilstilfeller er det uheldig dersom kravet trekkes i arbeidstakerens lønn, selv om det i etterkant viser seg at arbeidsgiver hadde et krav. Vilkårene etter bokstav e kan på den måten oppfattes som et ønske om å verne arbeidstakeren mot lønnstrekk av uklare motkrav.⁸²

Når man inngår forhåndsavtalt lønnstrekk før motkravet har oppstått, åpner man i praksis også for at det kan inngås avtale om at fremtidig erstatningsbetingende atferd i alle tilfeller gir rett til lønnstrekk. Da vil det være uten betydning om arbeidstakeren skriftlig erkjenner erstatningsansvaret i etterkant, hvilket er ett av vilkårene i bokstav e. Unntaket i bokstav e får i så fall mindre praktisk betydning. Sammenhengen mellom unntakene taler derfor for at arbeidstakeren må samtykke til hver enkelt trekkssituasjon, også etter bokstav c.

⁷⁸ Boe (2012) s. 151. Det kan diskuteres om skal benyttes «presiserende» eller «innskrenkende» tolkning. Mindretallsvotumet i HR-2021-2532-A benytter betegnelsen innskrenkende i avsnitt 90. Det samme gjør retten i TOSLO-2009-112500. Lagmannsrettens avgjørelse av saken som ble rettskraftig avgjort i HR-2021-2532-A, taler om «presiserende» tolkning. Også flertallet i HR-2021-2532-A synes å gi anvisning på en presiserende tolkning av ordlyden. I denne avhandlingen benyttes «presiserende» tolkning da det er naturlig å benytte den løsningen som Høyesterett har lagt til grunn.

⁷⁹ Boe (2012) s. 152.

⁸⁰ HR-2021-2532-A avsnitt 38, jf. LF-2020-73757.

⁸¹ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 13.

⁸² Sæbø (2003) s. 286.

Videre vil begrunnelsen bak vilkåret om arbeidstakerens erkjennelse i bokstav e, tilsi at det vanskelig kan argumenteres for at bokstav c kan gi adgang for å avtale lønnstrekk før et krav har oppstått. Det vil i så fall stride med hensikten bak vilkåret om erkjennelse i bokstav e, som er å unngå at arbeidsgiver har anledning til å trekke et omtvistet krav i lønnen til den ansatte.

Lønnstrekk etter erstatningsbetingende atferd er typiske krav som kan være omtvistet. I slike tilfeller vil sammenhengen mellom unntakene i bokstav c og e innebære at en avtale om lønnstrekk må inngås etter at erstatningskravet har oppstått. I andre situasjoner, hvor motkravet ikke er omtvistet, vil argumentet om sammenheng mellom c og e ha begrenset vekt. Det kan være utvilsomt at arbeidstakeren har en tilbakebetalingsplikt for eksempel i forbindelse med en feilutbetaling. Det samme vil gjelde for generelle forhåndsavtaler som åpner for lønnstrekk i forbindelse med faste utgifter som arbeidstakeren utvilsomt er forpliktet til å dekke. Når selve tilbakebetalingskravet ikke er omtvistet vil det være mindre betenkelig å trekke arbeidstakeren i lønn med grunnlag i en generell forhåndsavtale om lønnstrekk enn dersom selve eksistensen eller omfanget av tilbakebetalingskravet bestrides.

Begrunnelsen bak bokstav e taler altså for at omtvistede krav ikke skal kunne trekkes i lønn, men vil ikke nødvendigvis i seg selv tilsi en lovtolkning som innebærer at forhåndsavtaler om lønnstrekk på generell basis skal tilsidesettes.

En dom fra tingretten i 2009 illustrerer hvordan sammenhengen mellom unntakene i aml. § 14-15 (3) fikk avgjørende vekt i vurderingen av lovligheten til en generell forhåndsavtale om lønnstrekk. I tingrettsdommen var spørsmålet om arbeidsgiver hadde rett til å trekke en ansatt i lønn med grunnlag i en generell klausul i arbeidskontrakten.⁸³ Arbeidsgiveren hadde trukket den ansatte kr 5 000 i sluttoppgjøret på grunn av gebyr firmaet hadde blitt ilagt for overvekt under en transport arbeidstakeren hadde utført. I arbeidskontrakten stod det blant annet at det kan gjøres lønnstrekk «for pådratte bøter/gebyrer eller annen tjenesteforsømmelse eller uaktsomhet som arbeidstaker er ansvarlig for».

Ettersom det var tale om lønnstrekk for erstatningsbetingende atferd kunne ikke arbeidsgiver trekke den ansatte i lønn med grunnlag i en forhåndsavtale som ikke oppfylte vilkårene om etterfølgende erkjennelse etter bokstav e. Sammenhengen i regelverket tilsa at «bokstav e må

⁸³ TOFOT-2009-157999.

gå foran en forhåndsavtale om mulig lønnstrekk for tilsvarende forhold i forhold til bokstav c».⁸⁴

Retten uttalte at «[d]et vil være liten sammenheng i bestemmelsen i § 14-15 (2) om man før en tvist om erstatning er avgjort, og hvor simpel uaktsomhet kan være nok for idømmelse av erstatningsansvar, jf. bokstav e om forsett eller grov uaktsomhet som vilkår, tillater trekk med hjemmel i bokstav c, basert på en generell forhåndsavtale inntatt i en standard arbeidsiver/arbeidstakeravtale med generelle bestemmelser om også retten for lønnstrekk, langt ut over hva aml. § 14-15 (2) tillater av lønnstrekk» [sic].⁸⁵

Det kan utledes av dommen at man ikke kan omgå vilkårene i bokstav e ved å inngå en generell forhåndsavtale som gir grunnlag for trekk ved erstatningsbetingende atferd uten at arbeidstakeren samtykker til det konkrete lønnstrekket. For at en generell forhåndsavtale skal danne grunnlag for lønnstrekk etter bokstav c kreves i tillegg «en etterfølgende skriftlig avtale om et konkret lønnstrekk».⁸⁶ Det innebærer i praksis at generelle forhåndsavtaler mister sin betydning ettersom det uansett må inngås skriftlig avtale om den konkrete trekksituasjonen. Tingrettsdommen vil ha begrenset vekt ved fastleggelsen av rettstilstanden, men kan fungere som eksempel.

At det må inngås skriftlig avtale for hver trekksituasjon støttes videre av formålet bak unntaket i bokstav c. Ifølge forarbeidene er formålet med begrensninger i trekkadgangen blant annet at «det kan være vanskelig å fastsette i hvilken utstrekning arbeidstaker har en tilbakebetalingsplikt».⁸⁷ I situasjoner hvor kravet er omtvistet kan trekkadgangen være et sterkt pressmiddel for arbeidsgiveren.⁸⁸ Det gjelder uavhengig av hvorvidt det er kravets eksistens eller omfang som er tvilsomt.

En arbeidstaker som inngår en generell forhåndsavtale om lønnstrekk før arbeidsgivers motkrav har oppstått, kan ikke forutse eksistensen eller omfanget av det aktuelle kravet. Det vil kunne gi arbeidsgiver en mulighet til å trekke et krav i lønn selv om arbeidstakeren bestrider grunnlaget for eller størrelsen på kravet som skal trekkes.

⁸⁴ TOFOT-2009-157999 IV. Rettens bemerkninger, pkt. 1.

⁸⁵ *ibid* IV. Rettens bemerkninger, pkt. 3.

⁸⁶ *ibid* IV. Rettens bemerkninger, pkt. 3.

⁸⁷ Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

⁸⁸ *ibid*.

Et eksempel på dette er dersom arbeidsgiver har utbetalt for mye i diettgodtgjørelse. Arbeidsgiveren ønsker å trekke den ansatte i lønn for dette beløpet, men den ansatte er uenig i hvordan arbeidsgiveren har beregnet tilbakebetalingskravet. Foreligger det en generell forhåndsavtale om lønnstrekk vil arbeidsgiveren kunne trekke den ansatte i lønn til tross for at arbeidstakeren protesterer. En slik adgang strider med formålet til bestemmelsen, men også formålet til Arbeidsmiljøloven som blant annet er å «sikre trygge ansettelsesforhold».⁸⁹

Hva gjelder tvil rundt tilbakebetalingskravets størrelse er argumentet likevel noe begrenset etter lovendring i 2010. Endringen medførte at begrensningen i aml. § 14-15 (4) om at lønnstrekk bare kan foretas i lønnen som overstiger det arbeidstakeren trenger for å forsørge seg selv og husstanden, også skulle gjelde ved lønnstrekk etter bokstav c.⁹⁰

At det må inngås skriftlig avtale for hver trekksituasjon vil i utgangspunktet innebære at arbeidstakeren kan motsette seg lønnstrekk ugrunnet og på den måten avskjære arbeidsgiveren fra å foreta lønnstrekk selv om kravet er på det rene. Når formålet med bestemmelsen er så tydelig på at det ikke skal trekkes uklare krav, vil hensynet til arbeidsgiverens behov for oppgjør veie mindre enn hensynet til arbeidstakeren. En kan derfor si at formålet med unntaket i bokstav c og arbeidsmiljøloven taler for at ordlyden tolkes slik at arbeidsgivers krav mot arbeidstaker må ha oppstått før lønnstrekket avtales.

Lovformål skal generelt tillegges mye vekt ved tolkning av en bestemmelse.⁹¹ Formålet kan imidlertid ikke tale for en strengere tolkning av lovteksten enn de tilfeller formålet dekker.

3.4 Etterarbeider og departementesuttalelser

Innledningsvis ble nevnt Sivilombudets årsmelding for 2001 hvor Sivilombudet tok opp spørsmålet om gyldigheten av en generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk.⁹² På bakgrunn av Sivilombudets uttalelse svarte daværende Arbeids- og administrasjonsdepartement at de var «enig i at en standardklausul inntatt i arbeidsavtalen som generelt slår fast at det skal være adgang til å foreta trekk i lønn ved feilutbetalinger i utgangspunktet ikke kan danne grunnlag for trekk i lønn.»⁹³ Ifølge departementet var det likevel ikke slik at «alle forhåndsavtaler om

⁸⁹ Arbeidsmiljøloven (2005) § 1 bokstav b.

⁹⁰ Endringslov til arbeidsmiljøloven (2009) § 14-15.

⁹¹ Boe (2010) s. 296.

⁹² SOMB-2001 s. 129–133.

⁹³ *ibid* s. 132.

lønnstrekk ved feilutbetalinger vil være ugyldige. En forhåndsavtale vil etter departementets syn kunne være gyldig hvis den er supplert med begrensninger med hensyn til trekkets størrelse, preklusjonsfrister, varsling, krav om etterfølgende erkjennelse og samtykke og/eller andre vilkår som i tilstrekkelig grad sikrer arbeidstakerens behov for forutsigbarhet og kontroll». ⁹⁴

Departementet synes å gi anvisning på en helhetsvurdering hvor generelle forhåndsavtaler *kan* danne grunnlag for lønnstrekk dersom den er supplert med begrensninger som sikrer arbeidstakerens forutberegnelighet og kontroll. Uttalelsen kan motsetningsvis tolkes slik at en generell forhåndsavtale om lønnstrekk i seg selv ikke vil danne grunnlag for lønnstrekk.

Uttalelsen gir uttrykk for Arbeids- og administrasjonsdepartementets synspunkt. Det er imidlertid usikkert hvor stor vekt uttalelsen kan tillegges. Uttalelsen knytter seg til Sivilombudets årsmelding og er ikke et resultat av en nærmere utredning av problemstillingen. Problemstillingen er heller ikke fulgt opp av departementet i ettertid. Dersom departementet anså bruken av generelle forhåndsavtaler som problematisk, er det naturlig at de ville gitt Sivilombudets synspunkter tilslutning ved å følge opp saken i etterkant, for eksempel ved å initiere lovendring.

I dom fra Oslo Tingrett avsagt i 2009 kom retten frem til at unntaket i aml. § 14-15 (3) bokstav c ikke kunne tolkes slik at avtale om trekkadgang må være inngått i forbindelse med hvert enkelt trekk. ⁹⁵ I vurderingen om klausulen var i tråd med aml. § 14-15 (3) bokstav c la retten avgjørende vekt på at domstolen måtte være forsiktig med å tolke bestemmelsen innskrenkende på daværende tidspunkt, all den tid spørsmålet «tilsynelatende ligger på departementets og, forutsetningsvis senere, på lovgivers bord.» ⁹⁶

Under revisjon av arbeidsmiljøloven i 2010 ble det fra enkelte høringsinstanser anmodet om at det burde inntas en begrensning i adgangen til å inngå avtaler om lønnstrekk. Det ble pekt på at arbeidsgiver i forbindelse med arbeidskontrakter benyttet klausuler om svært vid adgang til lønnstrekk ved feilutbetalinger. ⁹⁷ Departementet uttalte at «det kan være grunn til å se på dette, men at spørsmålet må utredes nærmere før det eventuelt kan fremmes forslag i denne

⁹⁴ SOMB-2001 s. 133.

⁹⁵ TOSLO-2009-112500.

⁹⁶ *ibid.*

⁹⁷ Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) s. 48.

retning.»⁹⁸ En slik utredning ble aldri foretatt. Dette kan tilsa at man skal være forsiktig med å tillegge lovteksten en snevrere mening enn det en naturlig språklig forståelse tilsier.

Når departementet ikke har fulgte opp spørsmålet etter gjentatte oppfordringer, synes det noe betenkelig å tolke ordlyden i unntaket restriktivt. Dette fordi en restriktiv lovtolkning på dette område vil få betydning for svært mange arbeidsforhold.⁹⁹ Når det er spørsmål om praktisering av en regel som vil få så store konsekvenser vil det tale for at spørsmålet burde behandles av lovgiver før en innskrenker ordlyden. Man kan i verste fall oppleve sprikende praktisering på et område som burde være stringent. Som lovgiver selv uttrykker i etterarbeidene fra 2010 vil det kunne være aktuelt å fremsette nytt lovforslag dersom adgangen til å inngå avtaler om lønnstrekk skal begrenses. Ettersom lovgiver mente at det var behov for en nærmere redegjørelse av saken før en tar stilling til det, vil det tale mot å tolke loven innskrenkende.

3.5 Rettspraksis

Spørsmålet om gyldigheten og rekkevidden av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk har vært opp til behandling i domstolene. Utover tingrettsdommene som er omtalt i punkt 3.3 og 3.4, er det to andre dommer som har gått nærmere inn på gyldigheten av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk.

I en dom fra Gulating lagmannsrett i 2020 var spørsmålet blant annet om arbeidsgiver med grunnlag i generell forhåndsavtale kunne trekke en ansatt i lønn for å korrigere tidligere feilutbetalinger.¹⁰⁰ Feilutbetalingene gikk ut på at arbeidsgiveren ved en feil ikke hadde innmeldt to av sine ansatte i tjenstepensjonsordningen, og hadde derfor ikke foretatt avtalte lønnstrekk for arbeidstakernes del av pensjonsinnskuddet slik at arbeidstakerne fikk utbetalt for mye i lønn.

Før retten tok stilling til om lønnstrekkene var rettmessig, ble det vurdert om arbeidsgiver hadde krav på å få tilbakebetalt arbeidstakernes andeler av pensjonsinnskuddene ved etterinnmelding. Ifølge flertallet var det grunnlag for et slikt tilbakebetalingskrav.¹⁰¹

⁹⁸ Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) s. 49.

⁹⁹ TOSLO-2009-112500.

¹⁰⁰ LG-2020-4147.

¹⁰¹ *ibid* pkt. 4.43.

Spørsmålet om lønnstrekkene var rettmessige ble vurdert etter aml. § 14-15 (3) bokstav b og c. Ettersom det er forhåndsavtalt lønnstrekk som er temaet, vil det bare redegjøres for lagmannsrettens premisser rundt bokstav c.

I arbeidskontraktene stod det at dersom arbeidsgiveren utbetalt feil lønn «vil nødvendig justeringer i lønn og feriepenger foretas, jf. arbeidsmiljøloven 14-15».¹⁰² Lagmannsretten kom frem til at avtalen «i dette tilfellet ikke sies å tilfredsstillende de krav til forutsigbarhet eller kontroll som stilles til avtaler om trekk etter» aml. § 14-15 (3) bokstav c.¹⁰³ Begrunnelsen for dette var at både grunnlaget for fordringen og adgangen til å foreta lønnstrekk var bestridt.¹⁰⁴ Til støtte for sitt syn viste retten til departementsuttalelsen tilknyttet Sivilombudets årsmelding fra 2001, som er omtalt i punkt 3.4. og juridisk teori.

Av dommen kan det utledes at selv om det viser seg at det foreligger et krav, vil ikke nødvendigvis en generell forhåndsavtale om lønnstrekk være tilstrekkelig når det på trekk tidspunktet er tvilsomt hvorvidt det foreligger et krav. Dommen taler for at bokstav c skal tolkes restriktivt. Ettersom det er en underrettsdom vil likevel vekten av argumentet være begrenset i den endelige avveiningen.

Den tidligere omtalte Høyesterettsdommen HR-2021-2532-A synes å gå i samme retning som lagmannsretten.¹⁰⁵ HR-2021-2532-A er den første høyesterettsdommen som foretar en nærmere redegjørelse av hvordan unntaket i aml. § 14-15 (3) bokstav c skal forstås. Ifølge flertallet i dommen må en avtale om lønnstrekk «konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger». En nærmere redegjørelse av hva dommen innebærer og hvilken betydning den har, er nødvendig for å klarlegge rettstilstanden rundt arbeidsgivers adgang til å inndrive tilbakebetalingskrav gjennom forhåndsavtale lønnstrekk.

¹⁰² LG-2020-4147 pkt. 4.43.

¹⁰³ *ibid* pkt. 4.45.

¹⁰⁴ *ibid*.

¹⁰⁵ HR-2021-2532-A.

3.6 Nærmere om HR-2021-2532-A

3.6.1 Dommens innhold

Saken gjaldt arbeidsgivers rett til å trekke en ansatt i lønn for å korrigere tidligere feilutbetalinger.¹⁰⁶ Bakgrunnen for saken var at det i juni 2018 inntrådte endringer i en tariffavtale arbeidsgiver og arbeidstaker var bundet av. Endringene gjaldt blant annet beregningen av diettgodtgjørelse ved utenlandsopphold. Arbeidsgiveren var klar over at endringene hadde inntrådt og startet arbeidet med å legge om datasystemet slik at de nye reglene kunne anvendes. I mellomtiden ble diettgodtgjørelsen utbetalt etter de gamle reglene. Seks måneder etter tariffendringen, ble de ansatte varslet om at selskapet måtte korrigere utbetalingene høsten 2018, slik at de samsvarte med endringene i tariffavtalen. Omlag 200 ansatte hadde fått for mye utbetalt og 100 ansatte hadde fått for lite.

Den ansatte som saken dreier seg om ble informert om at han hadde fått kr 7 962 for mye utbetalt. Arbeidsgiveren foreslo at beløpet ble trukket i lønn over en periode på inntil tolv måneder. Til tross for arbeidstakerens protest trakk arbeidsgiver kr 1 327 i månedlig lønnsutbetaling i seks måneder.

Spørsmålet for Høyesterett var om det etter loven var tilstrekkelig at arbeidskontrakten ga arbeidsgiver en generell adgang til å trekke i lønn ved fremtidig feilutbetalinger, eller om det måtte kreves at avtalen regulerte en mer konkret trekksituasjon.¹⁰⁷

Høyesterett tok utgangspunkt i arbeidsavtalen og aml. § 14-15 (3) bokstav c for å behandle spørsmålet om det var adgang til å trekke i lønn. Arbeidsavtalen inneholdt en generell klausul der det stod at «[e]r det ved lønningsdag foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver foreta den nødvendige justeringen ved neste eller påfølgende lønningsdager.» Høyesterett la enstemmig til grunn at avtalen i seg selv åpnet for trekk i lønn. Ved vurderingen av om avtalen var i strid med loven delte retten seg i et flertall og et mindretall. Ettersom det er flertallets votum som har rettskildemessig vekt er det flertallets domspremisser som gjennomgås i det følgende.

Flertallet kom frem til at trekkene som var foretatt ikke var rettmessig etter aml. § 14-15 (3) bokstav c. De tolket bestemmelsen slik at det ikke var tilstrekkelig at arbeidsavtalen inneholdt

¹⁰⁶ HR-2021-2532-A avsnitt 2.

¹⁰⁷ ibid avsnitt 30.

en generell adgang for arbeidsgiver til å trekke arbeidstaker i lønn. Det ble oppstilt et vilkår om at avtalen om lønnstrekk må *konkretisere* det aktuelle lønnstrekket «i slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger».¹⁰⁸

Dette innebar ifølge flertallet at avtale om lønnstrekk ved feilutbetalinger måtte inngås i forbindelse med eller etter at feilutbetalingen har skjedd.¹⁰⁹ Det var imidlertid ikke til hinder for at lønnstrekk i andre situasjoner kunne konkretiseres på et tidligere tidspunkt. Med andre situasjoner siktet flertallet eksempelvis til «avtalte husleie- eller kantinekostnader arbeidstakeren løpende pådrar seg».¹¹⁰

Uttalelsen kan tolkes slik at kravet om konkretisering knytter seg til den aktuelle trekk situasjonen, altså arbeidsgiverens tilbakebetalingskrav i forbindelse med feilutbetaling, husleie, kantine osv. Ettersom arbeidsgiverens tilbakebetalingskrav i forbindelse med feilutbetaling ikke oppstår før feilutbetalingen har skjedd, kan tilbakebetalingskravet ikke konkretiseres før feilutbetalingen er foretatt.¹¹¹ Er det tale om faste utgifter slik som husleie- eller kantine, kan arbeidsgiverens tilbakebetalingskrav oppstå på et tidligere tidspunkt.

Det er nærliggende å tolke dommen slik at det bare kan inngås forhåndsavtale om lønnstrekk for de utgiftene som arbeidstakeren allerede har pådratt seg. En naturlig konsekvens av dette er at det ikke kan inngås en generell forhåndsavtale om at arbeidsgiver kan trekke en ansatt i lønn for faste utgifter som arbeidstakeren er forpliktet til å dekke. Den utgiften som skal trekkes må konkretiseres i avtalen.¹¹² For eksempel kan det avtales i arbeidskontrakten at trekk i lønn kan gjøres for de utgifter arbeidstaker pådrar seg i forbindelse med kantine. Som nevnt under punkt 2.2.3 forutsetter lønnstrekk i slike tilfeller at det foreligger en avtale som slår fast at arbeidstaker plikter å dekke kantinekostnader.

En avtale som gir arbeidsgiver rett til å trekke arbeidstakeren i lønn for en utgift arbeidstakeren ikke er forpliktet til å dekke, vil ikke føre frem. Et eksempel er dersom det i arbeidskontrakten er avtalt at arbeidsgiver kan trekke arbeidstakeren i lønn for kantine, men hvor arbeidstakeren ikke er forpliktet til å dekke kantinekostnader enten fordi det ikke er

¹⁰⁸ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

¹⁰⁹ *ibid.*

¹¹⁰ *ibid.*

¹¹¹ *ibid.*

¹¹² Jf. også Fougner mfl. (2018) s. 790.

avtalt eller fordi arbeidsplassen ikke har kantine på tidspunktet. Da vil ikke kantinekostnader være en utgift arbeidstakeren «løpende pådrar seg».

Det har sammenheng med at arbeidsgiver da ikke har et motkrav å avregne i lønningen, og slik flertallet gir anvisning på må motkravet eksistere på tidspunktet hvor lønnstrekket avtales. Ettersom det konkrete motkravet må eksistere ved avtaleinngåelsen vil avtalen om lønnstrekk heller ikke kunne benyttes som grunnlag for lønnstrekk dersom arbeidsgiveren på et senere tidspunkt kan tilby kantine. I slike situasjoner må avtale om lønnstrekk inngås på nytt ettersom det først er når kantine eksisterer at arbeidstakeren kan pådra seg utgiftene til kantineordningen, og dermed kan forutsi hvor mye som vil bli trukket. Kravet om konkretisering innebærer altså at avtale om lønnstrekk i alle tilfeller først kan inngås etter at arbeidstakeren er rettslig forpliktet til å tilbakebetale.

Det er likevel ikke opplagt hvor langt Høyesterett mener at vilkåret om konkretisering strekker seg. Basert på de ovennevnte uttalelsene er det først og fremst grunnlaget for motkravet som må være kjent før avtale om lønnstrekk inngås. De argumentene som benyttes for å begrunne at lønnstrekk må avtales konkret, tilsier at også kravets omfang må være avklart. Det kan derfor spørres om kravet om konkretisering innebærer at kravets omfang må fastlegges før eller i forbindelse med avtalen.

Flertallet uttaler ikke direkte av kravets omfang må konkretiseres. I dommen uttales at lønnstrekk kan forhåndsavtales for utgifter som eksempelvis «avtalte husleie- eller kantinekostnader». Bruken av begrepet «avtalte husleie- og kantinekostnader» kan tilsi at det er selve kostnadsposten som må være avtalt, ikke omfanget.

Uttalelsen kan også tolkes slik at det må fremgå uttrykkelig hvilket omfang kravet er på i avtale med arbeidstaker, eller i alle fall at arbeidstakeren var kjent med den konkrete summen det skal avtales lønnstrekk for. Et eksempel på dette er at det avtales at det kan trekkes kr 500 i måneden for kantineordning. Når den konkrete summen fastsettes på forhånd kan arbeidstakeren forutsi hvor mye som blir trukket. En kan si at lønnstrekket da konkretiseres «i slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger».¹¹³

Retten tar likevel ikke direkte stilling til spørsmålet, og dommens premisser på dette punkt må imidlertid tolkes med varsomhet. Dommen gjaldt arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk

¹¹³ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

etter feilutbetalinger, og gjaldt ikke direkte spørsmålet om lønnstrekk for avtalte faste utgifter. En må derfor være tilbakeholden med å tillegge uttalelser knyttet til sistnevnte for stor vekt.¹¹⁴

Det som med sikkerhet kan utledes av dommen er at en avtale om lønnstrekk må konkretiseres «i slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger».¹¹⁵ For feilutbetalinger innebærer det at avtale om lønnstrekk i praksis «må [...] være inngått enten i forbindelse med feilutbetalingen eller etterpå».¹¹⁶

3.6.2 Dommens rekkevidde

Høyesterett synes langt på vei å avklare spørsmålet hva gjelder lønnstrekk ved feilutbetalinger. Lønnstrekk ved feilutbetalinger kan ifølge dommen ikke avtales før feilutbetalingen har skjedd.¹¹⁷ Da premissene i forbindelse med feilutbetalingene utgjør dommens ratio decidendi, tilsier høyesterettsavgjørelsers prejudikatsvirkning at det skal mye til for å fravike domsgrunnene på dette punkt. Dommens vekt styrkes ytterligere ved at det er en prinsipiell avgjørelse med sikte på å avklare rettstilstanden rundt gyldigheten av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk ved feilutbetalinger.¹¹⁸

Dommens prejudikatsvirkning vil først og fremst knytte seg til fremtidige saker som har tilsvarende eller lignende faktum. Avgjørelsen må tolkes i lys av at Høyesteretts hovedoppgave er å avgjøre konkrete rettstvister og ikke løse fremtidig tolkningsspørsmål.¹¹⁹ En må derfor være varsom med å generalisere fra dommen.¹²⁰ For å fastlegge dommens rekkevidde må en se nærmere på sakens faktum.

Det er spesielt tre omstendigheter fra sakens faktum som er av interesse:

- Arbeidsgiveren kjente til feilutbetalingene uten å varsle de ansatte om dem.
- Arbeidstakeren mottok feilutbetalingene i god tro.
- Partene var uenige om arbeidsgiveren kunne kreve tilbakebetaling.

¹¹⁴ Boe (2010) s. 301.

¹¹⁵ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

¹¹⁶ ibid.

¹¹⁷ ibid.

¹¹⁸ Boe (2010) s. 309 og Boe (2012) s. 142.

¹¹⁹ Boe (2010) s. 298.

¹²⁰ ibid s. 301.

Med utgangspunkt i disse omstendighetene kan det, sett bort ifra jussen, fremstå urimelig dersom arbeidsgiveren kan trekke den ansatte i lønn. Måten flertallet går frem på i avgjørelsen kan tyde på at retten er av en oppfatning at arbeidsgiver ikke burde vinne frem i en sak som den foreliggende. Det vises spesielt til drøftelsen av om tilbakebetalingskravet er hjemlet i klausulen om lønnstrekk, hvor flertallet uttaler at tolkningen av klausulen har en «glidende overgang til anvendelsen av avtaleloven § 36[...]».¹²¹ Terskelen for å tilsidesette en avtale etter avtl. § 36 er svært høy. Ved å trekke en parallell til bestemmelsen antydes at saken er av en slik karakter at bestemmelsen kunne vært aktuell.

Hvorvidt et prejudikat skal legges til grunn vil bero på om faktum i sakene er mer eller mindre sammenfallende. Er det ulikheter i faktum vil det kunne være grunnlag for å komme frem til et annet resultat enn prejudikatet tilsier.¹²² Det er derfor interessant å se nærmere på om endringer i faktum kan begrunne at prejudikatet tilsidesettes i fremtidige saker.

Det kan stilles spørsmål ved om resultatet vil bli et annet dersom de konkrete omstendighetene som gjorde lønnstrekk urimelig etter HR-2021-2532-A er annerledes. Det er spesielt to omstendigheter det kan være interessant å se nærmere på. Det er for det første arbeidstakerens kjennskap til feilutbetalingene, og for det andre hvorvidt det er tvil rundt arbeidsgiverens motkrav.

I det følgende skal det vurderes om det er grunn til å tro at resultatet kan bli annerledes dersom;

1. Arbeidstakeren ble varslet om eller var på annen måte kjent med feilutbetalingene (ond tro)
2. Partene var enige om at arbeidsgiver har et krav mot arbeidstaker

3.6.3 Typetilfelle 1 – Arbeidstakeren kjente til feilutbetalingen(e)

En situasjon som skiller seg fra dommens faktum er de tilfellene hvor arbeidstakeren blir varslet om eller av andre grunner kjenner til at de aktuelle lønnsutbetalingene er feilaktige. Dersom en legger til grunn at arbeidstakeren i dommen fra HR-2021-2532-A ble varslet om at

¹²¹ HR-2021-2532-A avsnitt 56.

¹²² Boe (2010) s. 313.

lønnsutbetalingene var usikre eller på annen måte kjente til feilutbetalingene, kan det vurderes om resultatet ville blitt et annet.

I SOM-2017-256 var spørsmålet om kommunen kunne trekke en ansatt i lønn med grunnlag i en generell forhåndsavtale, og om det var grunnlag for et tilbakebetalingskrav. Over to måneder hadde arbeidstakeren fått kr 3 427,84 for mye utbetalt. Feilen skyldes at ekstratimer hun hadde jobbet hadde blitt registrert feil. Syv måneder senere trakk kommunen det feilutbetalte beløpet i arbeidstakerens lønn, uten forvarsel.

Ombudsmannen uttalte at «[t]ilbakesøkingsskravet var således ikke på noen måte kjent da lønnstrekke ble gjennomført. Derfor er det ombudsmannens klare oppfatning at standardklausulen i As arbeidsavtale [...] uansett ikke kunne være rettslig holdbar som grunnlag for lønnstrekke denne saken gjelder».¹²³ I vurderingen av hvorvidt en generell forhåndsavtale kan danne grunnlag for lønnstrekke har sivilombudet lagt vekt på om arbeidstakeren kjente til eller erkjente arbeidsgivers motkrav før trekkingen ble gjort.¹²⁴

Når arbeidstakeren kjenner til de aktuelle feilutbetalingene er vedkommende forberedt på at lønnsutbetalingene kan være gjenstand for senere korreksjon. Arbeidstakeren kan på den måten forutse at lønnsutbetalingene er midlertidige, og innrette seg deretter.

Forutsigbarheten opprettholdes ved at arbeidstakeren er kjent med hvilken lønnsutbetaling som er usikker, samtidig som arbeidstakeren blir kjent med selve kravet som vil kunne være gjenstand for lønnstrekke senere. En generell forhåndsavtale om lønnstrekke supplert med arbeidstakerens kunnskap om at lønnsutbetalingen er usikker kan på den måten sikre at arbeidstaker «beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger», slik at lønnstrekke er rettmessig.¹²⁵

Problemet med å tillate lønnstrekke i slike tilfeller er at arbeidsgiveren kan trekke krav som arbeidstakeren bestrider. Ved å bare kreve at arbeidstakeren kjenner til feilutbetalingene uten å samtykke til det konkrete lønnstrekket, vil arbeidsgiver kunne trekke krav som arbeidstakeren er uenig i. Det er nettopp et slikt argument som er anført for å tolke unntaket i

¹²³ SOM-2017-256 pkt. 1.

¹²⁴ SOM-2020-417 og SOM-2017-256.

¹²⁵ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

bokstav c innskrenkende, hvilket taler for at det ikke er tilstrekkelig å tillate lønnstrekk med grunnlag i en generell avtale og arbeidstakerens kjennskap til feilutbetalingene.

En generell forhåndsavtale om feilutbetaling supplert med arbeidstakerens kjennskap til feilutbetalingen(e) vil trolig ikke være tilstrekkelig for å foreta lønnstrekk etter aml. § 14-15 (3) bokstav c. Arbeidstakerens kjennskap til feilutbetalingene vil imidlertid kunne vektlegges som moment i vurderingen av om det foreligger et tilbakebetalingskrav, jf. pkt. 2.3.

3.6.4 Typetilfelle 2 – Arbeidsgivers motkrav er ubestridt

I dommen HR-2021-2532-A var det uenighet rundt hvorvidt arbeidstakeren hadde en tilbakebetalingsplikt.¹²⁶ Arbeidsgivers motkrav var bestridt, hvilket i henhold til lovens formål taler mot lønnstrekk. Det kan spørres om resultatet ville blitt et annet dersom arbeidsgivers motkrav ikke var bestridt.

Ett eksempel er dersom det i leiekontrakt er avtalt at arbeidstaker skal betalt kr 3 500 til arbeidsgiver i månedlig husleie. I tillegg er det avtalt i arbeidskontrakten at arbeidsgiver kan trekke husleien i arbeidstakerens månedlige lønnsutbetalinger, og det er inntatt en generell klausul om at dersom det skjer feilutbetalinger kan dette korrigeres gjennom lønnstrekk. På grunn av en teknisk svikt den ene måneden ble det ikke trukket kr 3 500 i lønn.

Arbeidstakeren fikk dermed feilutbetalt kr 3 500 for mye den måneden. I et tilfelle som dette er det utvilsomt at arbeidstakeren plikter å betale tilbake kr 3 500 til arbeidsgiveren i husleie. Videre kan arbeidstakeren, ved å kontrollere lønsslippene, gjøres kjent med eventuelle feilutbetalinger.

I utgangspunktet synes det mindre betenkelig å trekke en ansatt i lønn for et krav som ikke er bestridt. I slike tilfeller vil ikke behovet for å verne den ansatte være like stort. Et slikt synspunkt kommer til uttrykk i Sivilombudets årsmelding fra 2001 hvor det fremgår at generelle forhåndsavtaler «bare vil kunne danne grunnlag for trekk der det i tillegg foreligger en erkjennelse fra arbeidstaker om at det foreligger et krav.»¹²⁷

Spørsmålet blir dermed om en generell forhåndsavtale kan danne grunnlag for lønnstrekk når arbeidstakeren erkjenner at arbeidsgiver har et motkrav. En slik løsning samsvarer med

¹²⁶ HR-2021-2532-A avsnitt 27.

¹²⁷ SOMB-2001 s. 132.

vilkårene i aml. § 14-15 (3) bokstav e som åpner for lønnstrekk for erstatningskrav når arbeidstakeren «skriftlig» erkjenner erstatningskravet.

Lønnstrekk for erstatningskrav etter bokstav e forutsetter grovt uaktsomt eller forsettlig opptreden fra arbeidstakerens side. Når det er arbeidstakeren selv som har skyld i det økonomiske tapet vil rimelighetsbetraktninger tilsi at arbeidsgiveren får snarlig oppgjør for kravet ved å kunne trekke det i den ansattes lønn. I situasjoner hvor arbeidstakeren ikke har utvist noen form for skyld vil det ikke nødvendigvis være rimelig at kravet gjøres opp gjennom lønnstrekk. Det er derfor ikke gitt at fremgangsmåten unntaket i bokstav e gir anvisning på skal legges til grunn for andre krav enn erstatningskrav.

Ved å tillate lønnstrekk etter bokstav c i tilfeller hvor arbeidstakeren erkjenner motkravet vil arbeidstakeren måtte gå til sak dersom en mener at kravet ikke kan inndrives gjennom lønnstrekk. Selv om arbeidstakeren samtykker til at det foreligger et krav, kan arbeidstakeren av ulike grunner ikke ønske at kravet inndrives gjennom lønnstrekk. At arbeidstakerens gjeld faller helt eller delvis bort, kan ikke uten videre avhjelpe arbeidstakerens behov for likviditet til å dekke daglig forsørgelse av vedkommende selv eller familien.¹²⁸

På den andre siden er fordelene med å godta lønnstrekk i slike tilfeller at arbeidsgiveren får snarlig oppgjør for kravet sitt. Prosessøkonomiske hensyn taler i samme retning. Dersom arbeidstaker av ulike grunner ikke ønsker å betale tilbake det uomtvistede kravet må arbeidsgiver ta rettslige skritt for å få tvangsgrunnlag for inndrivelse av kravet. Det kan være uhensiktsmessig tungvint å gå veien om Namsmyndighetene for å tvangsinn drive kravet gjennom tvangstrekk i lønn eller beslag i andre økonomiske midler. I alle fall dersom arbeidstakeren ikke har gode grunner til å motsette seg lønnstrekket.

Ved å oppstille et krav om at arbeidstakeren må skriftlig erkjenne motkravet før det trekkes i lønn, vil det sikre at lønnstrekket er forutberegnelig og at kravet som trekkes ikke er bestridt. Sett i sammenheng med at arbeidsgiver bare kan trekke den delen av lønnen som «overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold»¹²⁹, synes hensynene til arbeidstaker å være ivaretatt.

¹²⁸ Bergsåker (2015) s. 243 og 244.

¹²⁹ Arbeidsmiljøloven (2005) § 14-15 (4).

Med grunnlag i det ovennevnte er det grunn til å tro at resultatet kan bli et annet dersom eksistensen og omfanget av tilbakebetalingskravet ikke er bestridt.

3.7 Oppsummering av dagens rettstilstand

Flere av rettskildene trekker i retning av at unntaket i aml. § 14-15 (3) bokstav c må tolkes restriktivt, slik at generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk i seg selv ikke danner grunnlag for lønnstrekk. Det er likevel ikke holdepunkter for å oppstille en regel om at generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk i alle tilfeller er ugyldige etter aml. § 14-15 (3).

Etter Høyesteretts avgjørelse i HR-2021-2532-A er utgangspunktet at avtalen om lønnstrekk må «konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger».¹³⁰

Ved feilutbetalinger er utgangspunktet ifølge dommen at avtalen om lønnstrekk må inngås i forbindelse med eller etter at feilutbetalingen har skjedd. Med grunnlag i en analyse av dommens innhold og rekkevidde er det likevel grunn til å tro at en generell forhåndsavtale om lønnstrekk *kan* danne grunnlag for trekk i tilfeller hvor eksistensen og omfanget av tilbakebetalingskravet ikke er bestridt.

Når det gjelder faste utgifter slik som husleie- og kantinekostnader kan det ikke inngås generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk. Med grunnlag i rettskildene synes regelen å være at lønnstrekk for slike utgifter bare kan foretas dersom avtalen om lønnstrekk spesifiserer hva slags utgift det er tale om, og arbeidstakeren før eller i forbindelse med avtaleinngåelsen er forpliktet til å dekke utgiften.

¹³⁰ HR-2021-2532-A avsnitt 45.

4 Er dagens rettstilstand hensiktsmessig?

Hovedutfordringen med dagens rettstilstand rundt forhåndsavtalt lønnstrekk etter aml. § 14-15 (3) bokstav c er regelens tilgjengelighet og utforming.

Ordlyden i aml. § 14-15 (3) bokstav c i seg selv åpner for bruk av generelle forhåndsavtaler. Det er de øvrige rettskildene, slik som lovformålene og rettspraksis, som tilsier at det er begrensninger rundt bruken av generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk. Ettersom slike klausuler er utbredt i arbeidslivet, er det i mange arbeidsforhold avtalt en adgang til lønnstrekk som ikke er gyldig etter aml. § 14-15 (3) bokstav c. Når rettsregelen må presiseres gjennom flere rettskilder er det vanskelig for arbeidstaker og arbeidsgiver å finne frem til hvilke rettigheter og plikter de har.

Videre kan både spørsmålet om når det foreligger et tilbakebetalingskrav, og om kravet kan inndrives gjennom en generell forhåndsavtale, by på vanskelige og skjønnsmessige vurderinger. Ettersom arbeidsrettens område preges av et skjevt styrkeforhold, vil det være en fordel med tydelige regler slik at begge parter kan forutse sin rettsstilling. Bestemmelser som åpner for skjønnsmessige vurderinger kan skape utfordringer og konflikter i et arbeidsforhold ettersom arbeidstaker og arbeidsgiver kan komme til å vektlegge rettskildene ulikt. På den måten kan det synes problematisk at en så inngripende adgang som trekk i lønn innebærer en totrinnsvurdering som kan by på rettslige og skjønnsmessige vurderinger.

Det er i første omgang arbeidsgiver som må vurdere om det foreligger et tilbakebetalingskrav som kan trekkes i arbeidstakerens lønn. Ved alle skjønnsmessige vurderinger er det en fare for feilvurderinger som senere avsløres gjennom overprøving i domstolene. Selv om det i ettertid viser seg at det er adgang for å kreve tilbakebetaling og adgang til lønnstrekk, kan det være enklere for arbeidstaker å protestere på den skjønnsmessige vurderingen arbeidsgiver foretar enn dersom partenes rettsstilling var klar ut ifra lovverket.

Med grunnlag i slike betraktninger kan det virke uheldig at spørsmålet om lønnstrekk beror på en totrinnsvurdering hvor begge ledd i noen grad innebærer skjønnsmessige vurderinger. Etter min mening burde ordlyden i aml. § 14-15 (3) bokstav c endres slik at rettsregelen blir mer tilgjengelig og anvendelig for allmennheten.

Ett av hensynene bak reglene om lønnstrekk er som tidligere nevnt at arbeidsgiver ikke skal kunne trekke uklare eller bestridte krav i arbeidstakerens lønn. For å unngå dette burde ordlyden oppstille vilkår som gjør at bare klare krav kan trekkes i lønn. For eksempel vil krav som følge av husleiekontrakt, låneavtale, avtale om tilbakebetaling av feilutbetalt lønn ol. sjeldent skape tvil.

I forlengelse av dette kan det diskuteres om ordlyden burde oppstille som vilkår at motkravets størrelse er avtalt. Under pkt. 3.6.1 ble det drøftet om høyesteretts krav om konkretisering av avtalen om lønnstrekk i HR-2021-2532-A innebar at kravets størrelse måtte være kjent. Det ble imidlertid ikke konkludert på dette punkt ettersom retten ikke tok direkte stilling til spørsmålet.

Når motkravets omfang ikke er kjent eller avtalt før lønnstrekket avtales, vil arbeidstakeren ikke kunne forutse størrelsen på trekket som foretas. Selv om et tilbakebetalingskrav har et rettslig grunnlag, kan omfanget av kravet være ukjent. For eksempel vil dette gjelde en avtale som forplikter arbeidstaker til å tilbakebetale feilutbetalinger, men hvor størrelsen på feilutbetalingen enda ikke er kjent. Et annet eksempel er dersom det er avtalt at arbeidstaker plikter å dekke kantinekostnader, men hvor det ikke er fastsatt hvor mye som skal trekkes.

Dersom det ikke er et vilkår at kravets omfang er fastsatt, vil det i praksis innebære at arbeidsgiveren kan justere den summen som trekkes. Det i seg selv er egnet til å svekke arbeidstakerens forutberegnelighet rundt lønnsutbetalingene. Det er først når arbeidstakeren kjenner til kravets eksistens og omfang at arbeidstakeren kan forutse hvor mye som vil trekkes. Det tilsier at ordlyden burde oppstille vilkår om at motkravets eksistens og omfang er utvilsomt.

Det burde derfor heller ikke være anledning til å foreta lønnstrekk for et krav som følger av læren om *condictio indebiti*. Dette fordi læren beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvor det fort kan være usikkert om det foreligger et krav og omfanget av det. Å avskjære lønnstrekk for slike krav samsvarer dessuten med hensynet til forutberegnelighet for begge parter, og hensynet til at det ikke skal trekkes uklare krav i en arbeidstakers lønn. Ordlyden burde derfor avgrenses til å bare omfatte krav som følger av avtale med arbeidstakeren.

Med de ovennevnte hensyn tatt i betraktning kan en alternativ ordlyd til aml. § 14-15 (3) bokstav c være at lønnstrekk kan foretas «når adgangen til lønnstrekk er skriftlig avtalt før

trekket foretas, og grunnlaget for og omfanget av kravet som skal trekkes fremgår av skriftlig avtale med arbeidstakeren».

En slik ordlyd vil innebære at en generell klausul om lønnstrekk kan danne grunnlag for trekk i lønn når motkravets grunnlag og omfang følger av skriftlig avtale med arbeidstakeren. På den måten vil en generell forhåndsavtale om lønnstrekk bare kunne danne lønnstrekk når motkravets eksistens og omfang er utvilsomt. I henhold til drøftelsen under punkt 3.6.4 kan adgang til lønnstrekk i slike tilfeller ha gode grunner for seg.

Ved feilutbetalinger vil ikke omfanget av tilbakebetalingskravet være kjent før feilutbetalingen har skjedd. Det betyr at arbeidstaker og arbeidsgiver må inngå skriftlig avtale om arbeidstakerens tilbakebetalingsplikt i forbindelse med feilutbetalingen, før det kan foretas trekk i lønn med grunnlag i en generell forhåndsavtale. Dersom arbeidstakeren motsetter seg tilbakebetalingsplikten vil arbeidstakeren risikere søksmål med krav om tilbakebetaling og et eventuelt sakskostnadskrav. Det faktum at arbeidstakeren risikerer søksmål vil nok for de fleste arbeidstakere være tilstrekkelig for å ikke motsette seg et krav ugrunnet. Ettersom arbeidsgiveren er den sterkere parten i et arbeidsforhold, er det bedre at søksmålsbyrden i slike tilfeller ligger hos arbeidsgiveren, og ikke arbeidstakeren.

Den foreslåtte ordlyden innebærer videre at det ikke kan foretas lønnstrekk for krav som har grunnlag i læren om *condictio indebiti*. Med det sagt er det ingenting i veien for at arbeidsgiver retter et tilbakebetalingskrav mot arbeidstakeren med grunnlag i *condictio indebiti*. Den eneste forskjellen er at kravet ikke kan trekkes i lønn, men må inndrives gjennom ordinære inndrivelsesprosesser. Som nevnt ovenfor vil det være bedre at søksmålsbyrden i slike tilfeller ligger hos arbeidsgiveren, ettersom arbeidsgiver normalt er den sterkere parten, og risikoen for søksmål og sakskostnader langt på vei vil hindre at arbeidstakeren motsetter seg et krav ugrunnet.

Litteraturliste

Norske lover

- | | |
|--|--|
| Arbeidsmiljøloven (aml.) | Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). |
| Avtaleloven (avtl.) | Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven). |
| Endringslov til arbeidsmiljøloven (2009) | Lov 06. juni 2009 om endringer i arbeidsmiljøloven. |

Norske lovforarbeider

- | | |
|----------------------------|---|
| Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) | Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.). |
| Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) | Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). |
| Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) | Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. |
| Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) | Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. |

Norske rettsavgjørelser

HR-2021-2532-A

HR-2020-1339-A

HR-2016-2229-A

Rt. 2010 s. 816

Rt. 2006 s. 1715

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 1985 s. 290

Rt. 1981 s. 1112

RG. 1960 s. 192

LG-2020-4147

LF-2020-73757

TSENJ-2014-91028

TSENJ-2014-91069

TOFOT-2009-157999

TOSLO-2009-112500

Uttalelser fra andre norske organer og institusjoner

SOMB-2001

Sivilombudet (tidligere Sivilombudsmannen),
Dokument nr. 4: Melding for året 2001 (2001-2002).

SOM-2020-417

SOM-2017-256

SOM-2015-1834

Litteratur

- Bergsåker (2020) Bergsåker, Trygve, *Pengekravsrett*, 4. utg., Gyldendal 2020.
- Bergsåker (2015) Bergsåker, Trygve, *Pengekravsrett*, 3. utg., Gyldendal Juridiske 2015.
- Boe (2021) Boe, Erik Magnus, *Rettskildelære under debatt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2021.
- Boe (2012) Boe, Erik Magnus, *Grunnleggende juridisk metode: En introduksjon til rett og rettsstenkning*, 3. utg., Universitetsforlaget 2012.
- Boe (2010) Boe, Erik Magnus, *Innføring i juss: Juridisk tenkning og rettskildelære*, 3. utg., Universitetsforlaget 2010.
- Fanebust (2015) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 4. utg., Universitetsforlaget 2015.
- Fougner mfl. (2018) Fougner, Jan, mfl., *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar*, 3. utgave, Universitetsforlaget 2018.
- Gjertsen (2021) Gjertsen, Johan, *Avtaler*, 4. utg., Universitetsforlaget 2021.
- Haaskjold (2017) Haaskjold, Erlend, *Obligasjonsrett: En innføring*, Universitetsforlaget 2017.
- Hagstrøm mfl. (2021) Hagstrøm, Viggo, *Obligasjonsrett*, 3. utg., Universitetsforlaget 2021.
- Høgberg og Sunde (2019) Høgberg, Alf Petter og Sunde, Jørn Øyrehagen, *Juridisk metode og tenkemåte*, Universitetsforlaget 2019.

- Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal 2017.
- Skoghøy (2018) Skoghøy, Jens Eivind A., *Rett og rettsanvendelse*, Universitetsforlaget 2018.
- Sæbø (2021) Sæbø, Rune, «Om Læren om *condictio indebiti*» *Tidsskrift for forretningsjus*, Årgang 27 (2021) nr. 1 s. 91-103.
- Sæbø (2003) Sæbø, Rune, *Motregning*, Fagbokforlaget 2003.