

Reglene om arbeidsgivers plikt til å utbetale lønn og adgangen til å gjøre trekk i lønn

Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet



Kandidatnummer: 675
Leveringsfrist: 26.04.2011

Til sammen 17291 ord

26.04.2011

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensninger og oppbygning av oppgaven	2
<u>2</u>	<u>LØNN</u>	<u>4</u>
2.1	Generelt om lønnsbegrepet	4
2.2	Lønnens størrelse	4
<u>3</u>	<u>LØNNSUTBETALING</u>	<u>7</u>
3.1	Utgangspunkt og problemstilling	7
3.2	Arbeidsmiljøloven sikrer jevn utbetaling av lønn	7
3.3	Hva har arbeidstaker krav på å få utbetalt etter utbetalingsbestemmelsen?	9
3.3.1	Ulike ytelser fra arbeidsgiver	9
3.4	Hvordan skal lønnen utbetales?	11
3.4.1	Pengelønn	11
3.4.2	Utbetalingsmåte og sted for utbetaling	14
<u>4</u>	<u>TREKK I LØNN</u>	<u>16</u>
4.1	Utgangspunkt og problemstilling	16
4.2	Hovedregelen om forbud mot trekk i lønn	16
4.3	Hvilke ytelser fra arbeidsgiver er vernet mot trekk?	19
4.4	Er fradrag for forskuddsbetaling eller fravær å anse som lønnstrekk?	20

<u>5</u>	<u>TREKK MED HJEMMEL I ARBEIDSMILJØLOVEN § 14-15 (2) BOKSTAV A, B OG D.</u>	<u>22</u>
5.1	Lovhjemmel for trekk i lønn	22
5.2	Trekk for egenandel til tjenstepensjonsordninger	24
5.3	Tariffavtalte trekk	28
<u>6</u>	<u>TREKK MED HJEMMEL I ARBEIDSMILJØLOVEN § 14-15 (2) BOKSTAV C, E OG F</u>	<u>31</u>
6.1	Trekk med hjemmel i avtale	31
6.1.1	Innledning	31
6.1.2	Kravet til skriftlig forhåndsavtale	35
6.2	Trekk for fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstegning	39
6.3	Erstatning for skade eller tap	41
6.3.1	Innledning	41
6.3.2	Skade eller tap i forbindelse med arbeidet, påført virksomheten	43
6.3.3	Skyldkravet	44
6.3.4	Skriftlig erkjennelse eller dom	44
6.3.5	Rettsstridig fratreden	46
6.3.6	Drøftingsplikt	48
6.4	Begrensninger i trekkadgangen	48
6.4.1	Innledning	48
6.4.2	Forholdet til utleggstrekk etter dekningsloven § 2-7	49
6.4.3	Hvor mye er rimelig at arbeidstaker sitter igjen med?	50
<u>7</u>	<u>LØNNSOPPGAVE</u>	<u>52</u>
7.1	Krav om skriftlig lønnsoppgave	52
<u>8</u>	<u>RETTSVIRKNINGER VED OVERTREDELSE AV UTBETALINGSREGLENE OG REGLENE OM TREKK</u>	<u>53</u>
8.1	Straff	53

8.2	Tilbakeholdelse av ytelser eller heving	54
9	<u>AVSLUTTENDE KOMMENTARER</u>	55
10	<u>REFERANSELISTE</u>	58
10.1	Lover	58
10.2	Forarbeider	60
10.3	Folkerettslig regelverk	61
10.4	Juridisk litteratur	61
10.5	Årsberetninger og årsmeldinger	62
10.6	Kilder fra internett	62

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Lønn for arbeid er den sentrale inntektskilden for en alminnelig arbeidstaker til å dekke nødvendige utgifter til blant annet mat, klær, bolig og forsørgerbyrde. I tillegg kommer utgifter til sosiale arrangementer og fritid. Forutberegnelighet med hensyn til inntekten er sentralt for arbeidstaker. Det er viktig at han eller hun kan være trygg på at lønnen blir utbetalt i sin helhet og til det tidspunkt som er fastsatt. En forutberegnelig lønnsutbetaling bidrar til at arbeidstaker kan planlegge og innrette forbruket sitt etter forventede lønnsinntekter på en slik måte at han eller hun har midler til å dekke utgifter etter hvert som de påløper. Imidlertid er det ikke alle utgifter arbeidstaker kan forutse, eller kanskje er noen utgifter større enn det arbeidstaker hadde regnet med, slik at lønnen for den aktuelle perioden ikke strekker til. Arbeidstaker har av denne grunn behov for at lønnen utbetales jevnlig. I tillegg til behovet for jevnlig og forutberegnelig lønnsutbetaling, er arbeidstaker avhengig av å ha lønnskrevet sitt i behold i en slik utstrekning at utgifter faktisk kan dekkes. Det hjelper lite å ha et lønnskrev dersom det gjøres trekk eller tas utlegg i lønnen i et slikt omfang at arbeidstaker ikke kan forsørge seg selv eller andre han eller hun forsørger.

Problemstillingen for oppgaven er for det første hvordan lovgivningen sikrer at arbeidstaker får utbetalt lønnen sin på en slik måte at de nevnte hensyn er ivaretatt. Videre er problemstillingen hvordan lønnskrevet er vernet mot trekk fra arbeidsgiver og utlegg fra tredjemann, herunder hvordan arbeidstakers behov for å ha midler til underhold blir ivaretatt i denne sammenheng.

Utbetaling av lønn og arbeidsgivers adgang til å trekke arbeidstakere i lønn vært gjenstand for regulering over lang tid, og har vært endret flere ganger. Allerede fabrikktilsynsloven fra 1892¹ hadde bestemmelser om utbetaling og trekk i lønn,

¹ Lov 27. juni 1892 nr. 1 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. (fabrikktilsynsloven 1892).

jfr. § 30. Loven la grunnlaget for senere og gjeldende arbeidervernlovgivning, og jeg vil således behandle lovhistorikken for å belyse bakgrunnen for og hensynet bak gjeldende reguleringer der dette er relevant.

I dag følger reglene om utbetaling og trekk i lønn av arbeidsmiljøloven.² Reglene om tredjemanns adgang til å ta utlegg i lønnskrav følger av dekningsloven.³ I tillegg til disse lovene er Norge bundet av folkerettslige forpliktelser på dette området. ILO-konvensjon nr. 95⁴ og Sosialpakten,⁵ setter grenser for adgangen til, og omfanget av trekk i lønn. Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK)⁶ og Sosialpakten inneholder også begrensninger når det kommer til hvor mye lønn arbeidstaker skal få utbetalt. Jeg vil således også behandle disse folkerettslige forpliktelsene.

1.2 Avgrensninger og oppbygning av oppgaven

Jeg vil ikke gå særskilt inn på drøftelser av om arbeidstaker har et lønnskrav eller ikke, men ta utgangspunkt i at det foreligger et krav på lønn.

Lønnskravets stilling i tilfeller der arbeidsgiver går konkurs blir ikke behandlet. Jeg vil heller ikke gå nærmere inn på hvordan arbeidstaker kan inndrive lønnskravet i tilfeller der lønnen ikke blir utbetalt som følge av svikt i arbeidsgivers betalingsvilje.

Feriepenger blir ikke behandlet særskilt. Utbetaling av feriepenger reguleres av ferieloven, og i forhold til trekk og utlegg er feriepenger likestilt med lønn.

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.

³ Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett.

⁴ ILO-konvensjon nr. 95 om sikring av arbeidstakers lønn 1949.

⁵ Den europeiske sosialpakt (The European Social Charter) av 18. oktober 1961. Revidert utgave ble vedtatt i 1996 og ratifisert av Norge i 2001.

⁶ Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

Når det gjelder begrensingen i tredjemanns adgang til å ta utlegg i lønnskrav, forutsetter jeg at vilkårene for å kunne begjære utlegg er oppfylt.

Oppgaven retter seg mot lønnskrav i individuelle arbeidsforhold. Jeg behandler ikke tariffavtaleverkets bestemmelser om hvordan lønn skal utbetales, eller hvordan en eventuell adgang til å gjøre trekk er regulert, annet enn å trekke frem eksempler der dette er relevant.

Oppgaven er inndelt i tre hoveddeler. Først behandler jeg lønnsbegrepet og lønnens størrelse generelt. Videre behandler jeg reglene om utbetaling av lønn, og deretter reglene om arbeidsgivers adgang til å gjøre trekk i lønn og tredjemanns adgang til utlegg i lønnskrav. Hovedvekten av oppgaven ligger på reglene om arbeidsgivers adgang til å gjøre trekk i lønn.

2 Lønn

2.1 Generelt om lønnsbegrepet

Lovgivningen, herunder arbeidsmiljøloven, gir ingen enhetlig definisjon av lønnsbegrepet. Etter en naturlig språklig forståelse av begrepet kan man si at lønn er *vederlag for arbeid*, og omfatter så vel pengelønn som naturallønn. Ytelser fra arbeidsgiver som ikke er vederlag for arbeid er ikke å anse som lønn.

Arbeidstakerens lønn kan bestå av ulike komponenter. For eksempel kan en del være en fast månedslønn eller en fast provisjon, mens en annen del kan bestå av særlige former for godtgjørelse, for eksempel i form av bonusytelser.

Hva som betinger vederlaget, for eksempel om arbeidet må være *utført* for at arbeidstaker skal ha et lønnskrav, eller om det holder at arbeidstaker har *stilt seg til disposisjon* på avtalt tid og sted, avhenger av hva som er avtalt. Jeg vil som nevnt ikke gå nærmere inn på spørsmålet om det foreligger et lønnskrav eller ikke, men ta utgangspunkt i at det foreligger et krav på lønn.

Å skille mellom hvilke ytelser fra arbeidsgiver som er å anse som lønn og hvilke som ikke er det, har betydning i forhold til både utbetalings- og trekkreglene. I forhold til utbetalingsreglene har det videre betydning å skille mellom hva som er en del av den faste lønnen og ikke. Jeg kommer derfor nærmere tilbake til innholdet av lønnsbegrepet ved behandlingen av utbetalings- og trekkreglene.

2.2 Lønnens størrelse

Hvor mye arbeidstaker skal ha i lønn eller hvordan lønnen skal beregnes, er ikke regulert i lovgivningen. Det nærmeste man kommer regulering av lønnens størrelse, er i forhold til overtidstillegg,⁷ og tillegg for arbeid på visse høytidsdager dersom dette ikke

⁷ Se arbeidsmiljøloven § 10-6 (11).

er fastsatt ved avtale.⁸ I flere europeiske land er det fastsatt minstelønnslover for å sikre arbeidstakere en viss minimumslønn for arbeid, og i januar 2009 hadde 20 av 27 EU-land lovregulert minstelønn.⁹ I Norge har vi ikke lovregulert minstelønn,¹⁰ men minstelønn følger gjerne av tariffavtaler. I forhold til utenlandske arbeidere, er det en viss adgang til å fastsette minstelønnsatser etter lov om allmenngjøring av tariffavtaler 4. juni 1993 nr. 58.

Det kan i denne sammenheng påpekes at vi *har hatt* lovregulerte minstelønnsordninger også i Norge, for eksempel i lov av 12. juli 1848 om Allmueskolevæsenet i Kjøbstæderne,¹¹ i lov om industrielt hjemmearbeid av 15. februar 1918 nr. 2 og i lov av 14. juli 1918 om minstelønn for funksjonærer, Minstelønnsloven. Bakgrunnen for Minstelønnsloven var at handels- og kontorfunksjonærene var mindre organisert enn industriarbeiderne, og dette førte til et stort sprik i lønnsnivå, da funksjonærene ikke fikk fremforhandlet bedre lønn. I 1917–1918 hadde industriarbeiderne jevnt over fått en lønnsforhøyelse på 70 %, mens funksjonærene ikke hadde fått mer enn 12 %. Dette førte til et krav om minstelønn i handelen og, etter sterkt påtrykk fra Kristianiaforbundet, til Minstelønnsloven. Loven hadde en svakhet ettersom den var avhengig av vedtak i kommunestyrene på hvert sted. Loven ble likevel tatt i bruk i 40 kommuner, også i Kristiania. Den ble ikke forlenget etter 1925.¹²

Sett bort fra disse reguleringene er hovedregelen at spørsmål om lønnens størrelse og hva slags lønssystem som anvendes fastsettes ved avtale. Dette kan skje gjennom den individuelle arbeidsavtalen, eller gjennom tariffavtale. Begrensinger i avtalefriheten følger av arbeidsmiljøloven § 13-1 jfr. § 13-2 (1) bokstav c, som viser til diskrimineringsloven¹³ og likestillingsloven.¹⁴

⁸ Lov av 26. april 1947 nr 1 om 1. og 17. mai som høgtidsdager § 3.

⁹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF og http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-QA-09-029 s. 1 (sitert 2.02.11).

¹⁰ Storeng, Beck og Due Lund 2006 s. 114.

¹¹ Se NOU 1995: 18 s. 408, i vedlegg 3 *Den historiske utvikling av lærernes arbeidsrettslige stilling* av professor Henning Jakhelln.

¹² http://multimedia.api.no/shares/archive/01245/Jubileumshefte_HKO_1245505a.pdf s. 6. (Sitert 3.02.11).

¹³ Lov 6. mars 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

¹⁴ Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

Også ØSK artikkel 7 og Sosialpakten artikkel 4 nr. 1 oppstiller begrensinger med hensyn til lønnens størrelse, i det lønnen må være ”rettferdig”. Det følger av the European Committee of Social Rights (ECSR) sine uttalelser i Conclusions 2010 Norway¹⁵ at Norges lønnsnivå, regulert gjennom tariffavtaleverket, er i overensstemmelse med Sosialpakten artikkel 4 nr. 1 og således å anse som ”rettferdig”. Dette fremgår også av Norges femte rapport til ØKS-komiteen.¹⁶

¹⁵ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010_en.pdf s. 12 (sisert 09.02.11).

¹⁶ http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/Menneskerettigheter/20100623_NORWAY_FIFTH_PERIODIC_ESCR_REPORT_2.pdf s. 33(sisert 19. 04.11).

3 Lønnsutbetaling

3.1 Utgangspunkt og problemstilling

Utgangspunktet her er at arbeidstaker har et lønnskrav som han eller hun har krav på å få utbetalt fra arbeidsgiver. Som jeg nevnte innledningsvis vil arbeidstaker ha behov for at lønnen utbetales jevnlig, og behov for at lønnsutbetalingen er forutberegnlig.

Problemstillingen er hvordan lovgivningen sikrer at arbeidstaker får utbetalt lønnen han eller hun har krav på etter arbeidsforholdet, herunder hvordan lovgivningen ivaretar arbeidstakers behov for en jevnlig og forutberegnlig lønnsutbetaling.

3.2 Arbeidsmiljøloven sikrer jevn utbetaling av lønn

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) følger det av ordlyden at "[h]vis ikke annet er avtalt skal det foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden". Andre oppgjørsfrister kan avtales skriftlig med den enkelte arbeidstaker eller følge av tariffavtale.

Det vanlige i praksis er at lønnen utbetales en gang i måneden, ettersom de fleste tariffavtaler opererer med dette. For eksempel i Hovedavtalen mellom LO og NHO 2010-2013 fremgår det av § 11-1 at det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene ved bedriften er enige om noe annet.¹⁷ Et annet eksempel finner vi i Hovedtariffavtalen for staten 2010-2012 § 9.¹⁸ Også her er hovedregelen lønnsutbetaling en gang i måneden, nærmere bestemt den 12. i hver måned.

Bestemmelsen fastsetter altså at lønnen skal utbetales jevnlig, og ivaretar arbeidstakers behov for å få tilgang på lønnen forløpende slik at lønnen kan brukes til å dekke løpende utgifter arbeidstaker har. Arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) er en videreføring av

¹⁷ http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen_LO-NHO_2009-2013.pdf s. 35 (sitert 09.02.11).

¹⁸ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/L%C3%B8nns-%20og%20personalpolitikk/HTA_2010-2012_rettet.pdf s. 13 (sitert 09.02.11).

§ 55 nr. 1 og 2 i arbeidsmiljøloven 1977¹⁹ uten sikte på materielle endringer, men ordlyden er forenklet i forhold til denne.²⁰ Arbeidsmiljøloven 1977 § 55 nr. 1 og 2 ga detaljerte regler om hvor og hvordan lønnen skulle utbetales. Det fremgikk her at lønnen skulle utbetales på arbeidsstedet i arbeidstiden, og den skulle utbetales i kontanter eller ved overføring til blant annet lønnskonto. Utbetalingstiden varierte med hensyn til hva slags beregningsperiode for lønn som var avtalt. Hvis arbeidstaker for eksempel mottok ukelønn skulle lønnen utbetales minst en gang i uken, mens ved månedslønn skulle utbetaling skje minst to ganger i måneden. Det kunne avtales andre oppgjørsfrister.

Under revisjonen av 1977-loven pekte Arbeidslivslovutvalget på at det var viktig at reglene etter loven måtte ha en klar og presis utforming, og trakk frem utbetalingsbestemmelsen som et eksempel på at for detaljerte regler kunne være en ulempe. Utvalget stilte spørsmålet om ”en kan oppnå en bedre regel ved å fokusere på resultatet, nemlig sikre jevn utbetaling av lønn”.²¹ Løsningen ble at reglene om utbetaling av lønn i 2005-loven fikk en mer generell utforming som i stor grad overløt det til partene ved avtale å fastsette lønnsutbetalingen, i motsetning til den tidligere detaljerte lovreguleringen.

I tillegg til ønsket om en enklere utforming av bestemmelsen var grunnen til endringen at utvalget fant at regelen om lønnsutbetaling i kontanter på arbeidsstedet var utdatert i forhold til praksis i arbeidslivet. Utvalget uttalte at kontantutbetaling ”i dag benyttes i svært liten utstrekning og at mer moderne overføringsformer i all overveiende grad praktiseres. Etter *utvalgets* oppfatning bør loven tillempe praksis slik at utbetalingsmåten av lønn og feriepenger overlates til avtale mellom partene”.²² Utvalget fremhevet i denne sammenheng at det samtidig er viktig at partene har klart for seg hvilken fremgangsmåte som skal gjelde ved lønnsutbetalingen.²³ For å ivareta dette ble det foreslått innført en regel om at utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetalingen

¹⁹ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern, arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven 1977).

²⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335.

²¹ NOU 2004: 5 s. 122.

²² NOU 2004: 5 s. 488.

²³ NOU 2004: 5 s. 489.

skulle fremgå av arbeidsavtalen. Regelen ble vedtatt og følger nå av arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav i.

Ettersom loven bestemmer at utbetalingstid og utbetalingsmåte må fremgå av arbeidsavtalen, kan ikke arbeidsgiver unnlate å fastsette tidspunkt for utbetaling. Arbeidsgiver kan heller ikke betale ut lønnen på andre måter, eller til andre tidspunkter enn det som er avtalt, selv om det ikke direkte følger av loven hvordan dette skal gjøres. Hensynet til forutberegnlighet for arbeidstaker er således ivaretatt. Slik jeg ser det var endringen fra at dette fremgikk av lov til nå å skulle fremgå av avtale dermed ikke så stor for partene.

Selv om arbeidsgiver etter loven er forpliktet til å utbetale lønn slik det fremgår av arbeidsavtalen, kan det likevel foreligge en situasjon der arbeidsgiver overtrer utbetalingsreglene etter arbeidsmiljøloven. For eksempel unnlater arbeidsgiver å utbetale lønnen eller utbetaler for lite lønn. Følgene av en slik overtredelse kommer jeg tilbake til under punkt 8.

3.3 Hva har arbeidstaker krav på å få utbetalt etter utbetalingsbestemmelsen?

3.3.1 Ulike ytelser fra arbeidsgiver

Verken gjeldende utbetalingsbestemmelse eller tidligere tilsvarende bestemmelser gir noe svar på *hva* arbeidstaker har krav på å få utbetalt jevnlig, annet enn at det er utbetaling av ”lønn” som reguleres. Ved spørsmålet om hva arbeidstaker har krav på å få utbetalt jevnlig etter utbetalingsbestemmelsen, kan man skille mellom den faste lønnen arbeidstaker har krav på etter arbeidsavtalen, og andre særlige former for godtgjørelse som ikke inngår i den faste lønnen.²⁴ Dette skillet fremgår også av arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav i. Som et generelt utgangspunkt kan man si at lønnen arbeidstaker har krav på å få utbetalt etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) er den *faste lønnen* som følger av arbeidsavtalen.²⁵ Den faste lønnen opptjenes løpende og skal utbetales løpende.

²⁴ Se punkt 2.1.

²⁵ Sammenlign Fougner og Holo 2006 s. 699.

Annerledes kan det stille seg i forhold til *andre* lønnsytelser fra arbeidsgiver. For eksempel kan det være snakk om særlige tillegg, bonusytelser eller provisjonstillegg. Det er gjerne slik at disse ytelsene er betinget av visse vilkår, noe som fører til at de ikke opptjenes forløpende slik som den faste lønnen. Arbeidstaker har etter dette ikke krav på at disse ytelsene utbetales gjennom terminvise utbetalinger. Arbeidstaker har for eksempel ikke krav på å få smusstillegg eller tillegg for arbeid på avsideliggende sted utbetalt så lenge betingelsene for tillegget ikke er oppfylt. Bonusytelser er et annet eksempel på særlige ytelser fra arbeidsgiver som faller utenfor den faste lønnen. Det finnes flere typer bonusordninger, blant annet overskuddsbonuser og individuelle bonuser. I slike tilfeller vil som regel krav om utbetaling avhenge av at bedriften har oppnådd et visst overskudd, eller av at arbeidstakeren har prestert på en slik måte at en individuell bonus utløses. Det skal likevel påpekes at slike ytelser kan være del av den faste lønnen dersom dette er avtalt. I så fall vil arbeidstaker ha krav på at ytelsene utbetales sammen med den faste lønnen.²⁶

Ytelser arbeidstaker har krav på i henhold til en fratredelsesavtale, for eksempel en sluttpakke, kan bestå av ytelser som skal sikre underholdet for arbeidstakeren og i en periode tre i stedet for lønnsinntekt. Videre kan fratredelsesavtalen gi arbeidstaker krav på ytelser uavhengig av om han eller hun har annen inntekt, for eksempel betalt videreutdanning, mobiltelefon og pc mv. Slike ytelser fra arbeidsgiver er ikke en del av den faste lønnen, men er, i likhet med bonus og andre særlige tillegg, ytelser der utbetaling er betinget av nærmere vilkår. Utbetalingsregelen regulerer således ikke slike ytelser.

Ytelser fra arbeidsgiver som ikke er vederlag for arbeid, vil arbeidstaker ikke ha krav på å få utbetalt etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) og § 14-6 (1) bokstav i, dersom ikke annet er avtalt. Dette kan for eksempel være penger som arbeidsgiver yter arbeidstaker ved sykdom eller refusjon av arbeidstakerens utlegg for reiseutgifter. I begge tilfeller er det ytelser fra arbeidsgiver som ikke er å anse som vederlag for arbeid.

²⁶ Sammenlign Fougner og Holo 2006 s 699.

I forhold til lønnsbegrepet i dekningsloven § 2-7 (1) om utleggstrekk i lønn, uttales det i forarbeidene at det skal skilles mellom konkret refusjon av pådratte utgifter, og refusjon for krav arbeidstakeren har til dekning av utgifter ved utført arbeid. Dette kan for eksempel være utgifter til arbeidsklær, reiser og redskaper. Det fremgår her at refusjon i det siste tilfellet bør anses som del av lønnen i den utstrekning det dreier seg om tillegg som kommer regelmessig og som for så vidt er innebygget i lønnen.²⁷ Det er ikke opplagt at man kan tillegge lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) en tilsvarende forståelse, og dette er ikke omtalt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Slik jeg ser det kan man kanskje si at spesielle tillegg eller refusjon av utgifter som skal skje jevnlig, er ytelser arbeidstaker har krav på å få utbetalt som en del av den faste lønnen forutsatt at det foreligger en avtale om dette. I tilfeller det ikke foreligger noen slik avtale, vil det etter min mening være naturlig å falle tilbake på utgangspunktet om at arbeidstaker ikke har krav på at slike ytelser utbetales jevnlig sammen den faste lønnen, men ettersom vilkårene eller betingelsene for ytelsene oppfylles.

3.4 Hvordan skal lønnen utbetales?

3.4.1 Penge lønn

Av § 55 nr. 1 i 1977-loven fulgte det at lønnen skulle utbetales i kontanter, altså i *penger* og ikke i *naturalia*. Denne regelen har sitt opphav i utbetalingsbestemmelsen i fabrikktilsynsloven fra 1892. En lignende bestemmelse fantes i bergverksloven fra 1842.²⁸ Av bergverksloven § 67 fremgikk det at arbeidstaker skulle ha *valgfrihet* med hensyn til om lønnen skulle ytes i penger eller i varer. Dette var det sentrale hensynet også bak innføringen av regelen om penge lønn i fabrikktilsynsloven 1892. Bakgrunnen var at man ønsket å unngå det ”engelske saakaldte Trucksystem”, som nettopp innebar at arbeidstaker mottok sin lønn i varer. I Arbeiderkommissjonens innstilling til fabrikktilsynsloven 1892 uttales det at ”[a]rbeidslønnen skal erlægges kontant, da man ogsaa hos os har Erfaring, navnlig fra Verker og Brug paa Landet, for, at Aflønning med varer, det engelske saakaldte Trucksystem, leder til Misligheder, Striker osv.”

Det fremgår av innstillingen at også Østerrikes, Tysklands og Sveits’ lover på området hadde tilsvarende bestemmelser.²⁹ Utenlandsk lovgivning spilte en viktig rolle ved utformingen av fabrikktilsynsloven

²⁷ NOU 1972: 20 s. 257. Uttalelsen knytter seg til dekningsloven § 2-4, som § 2-7 er en videreføring av.

²⁸ Lov 14. juli 1842 *angaaende Bergverksdriften*.

²⁹ *Arbeiderkommissionens Indstilling I* s. 68, i Ot.prp. nr. 8 (1890).

1892. Norge hang etter i lovgivningsprosessen sammenlignet med flere europeiske land, og brukte utenlandsk lovgivning som utgangspunkt ved utformingen av loven.³⁰

I lovarbeidet etter innstillingen uttalte departementet i forhold til forslaget om å innta i loven at lønn skulle utbetales kontant, at

”[m]an vistnok ikke i vort Land har saadanne Erfaringer som i flere fremmede Lande og da især de store Industrilande som Følgerne af det saakaldte »Trucksystem« d.v.s. den Skik at Arbeidslønnen udbetales med Varer. Om det endogsaa her i Landet paa enkelte Steder kan være almindeligt, at Arbeidsgiverne delvis aflønner sine Arbeidere med Varer istedetfor Penge, saa er formentlig vore Forholde saa smaa og gjennemskuelige, at større Misbrug heraf neppe er at befrygte”.³¹

Imidlertid godtok departementet bestemmelsen som følge av de misligheter, streiker osv. som Arbeiderkommisjonen viste til i innstillingen. Det fremgår ikke nærmere hva som var hensynet bak at arbeidstaker ikke skulle tvinges til å motta lønnen i varer. Et nærliggende hensyn vil etter min mening være at arbeidstaker har mye større valgmulighet ved disponering av lønnen sin dersom den utbetales i penger, noe som gjør seg særlig gjeldende i tilfeller der arbeidstaker mottar varer han eller hun ikke har bruk for. For at arbeidstaker skal kunne kjøpe seg de varene han eller hun ønsker, eller for å få penger til sine utgifter, vil arbeidstaker være nødt til å selge varene. Riktignok kunne man, og kan også i dag, bytte til seg varer og tjenester med andre varer, men dette er upraktisk i forhold til å gjøre opp for seg med penger. I tillegg kan det være stor forskjell på varer med hensyn til hvor lett det er å få byttet dem. Ved innføringen av plikten for arbeidsgiver til å lønne sine ansatte med penger ble det større likhet mellom arbeidstakerne med hensyn til hvordan lønnen kunne disponeres, ettersom det ikke lenger ville spille noen rolle hva slags varer arbeidstaker fikk i lønn. Et annet moment er at arbeidsgiver med denne reglen ble hindret fra å lønne i varer som han eller hun tok seg urimelig godt betalt for.³²

³⁰ Hertel-Aas, *Den sosiale og politiske bakgrunn for Norges første fabrikktilsynslov, Loven av 1982* s. 6, i Årsberetninger 1942.

³¹ Ot.prp. nr. 8 (1890) s. 38.

³² Berg 1930 s. 117.

Arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) sier ikke noe om at lønnen skal ytes i penger. I og med at forenklingen av bestemmelsen ikke skulle innebære noen materielle endringer, blir bestemmelsen slik å forstå at lønnen skal ytes som *pengelønn*. Det kan i denne sammenheng stilles spørsmål til om dette innebærer at arbeidsgiver er, og også etter tidligere reguleringer var, avskåret fra å yte arbeidstaker vederlag i form av *naturalia*.

Hensikten med en regel om pengelønn i fabrikktilsynsloven 1892, var slik jeg forstår departementets uttalelser,³³ at arbeidsgiver ikke skulle ha mulighet til å yte vederlaget i *naturalia i stedet* for i penger, for eksempel på grunn av pengemangel. Etter denne forståelsen kan man på den ene siden se det slik at arbeidsgiver kan betale arbeidstaker i *naturalia* der dette er det som er praktisk og hensiktsmessig for arbeidstaker, altså i tilfeller der arbeidstaker selv ønsker denne ordningen. Et eksempel kan være at en hushjelp får deler av lønnen sin i form av gratis kost og losji, i stedet for at hun får utbetalt pengelønn for så måtte betale for seg. Dette stemmer overens med det sentrale hensynet bak innføringen av regelen om pengelønn, nemlig at arbeidstaker ikke skulle bli *påtvunget* naturallønn i stedet for pengelønn. Det vil etter dette være nærliggende å si at verken de tidligere bestemmelsene om pengelønn eller arbeidsmiljøloven § 14-15 (1) utelukker at det kan ytes naturallønn der dette *avtales*.

Fougner og Holo skriver at bestemmelsen ikke er til hinder for at det avtales naturallønn og skriver videre at "[l]oven er imidlertid på dette punkt rettet mot det såkalte «trucksystem»".³⁴ Synspunktet forklares ikke nærmere og det er etter min mening derfor uklart hvilke slutninger som her kan trekkes. En forståelse kan være at forfatterne mener at loven åpner for at naturallønn kan ytes dersom dette *avtales*, slik at arbeidstaker ikke påtvinges naturallønn. Også Jakhelln skriver at naturallønn kan ytes, men knytter ingen nærmere bemerkninger til hvordan dette stiller seg til kravet om pengelønn slik det klart fremgikk av loven tidligere.³⁵

På den andre siden følger det av arbeidsmiljøloven § 1-9 at loven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt. Ut fra hensynet bak regelen om at lønnen skal ytes i penger og ikke i *naturalia*, kan man se det slik at en avtale om naturallønn anses å være til ugunst for arbeidstaker, med den virkning at en

³³ Ot.prp. nr 8 (1890) s. 38.

³⁴ Fougner og Holo 2006 s. 698-699.

³⁵ Jakhelln 2006 s. 325.

avtale om naturallønn vil være i strid med loven. Etter mitt syn er det imidlertid ikke opplagt at en avtale om naturallønn er til ugunst for arbeidstaker der arbeidstaker selv ønsker en slik ordning. Det kan argumenteres for at arbeidstaker selv må kunne bestemme om han eller hun ønsker å motta lønnen i naturalia i stedet for penger. Når jeg likevel kommer til at utbetalingsbestemmelsen kun åpner for utbetaling av pengelønn, er det fordi pengelønn har vært regelen helt siden utbetalingsbestemmelsen i 1892-loven ble vedtatt, og at gjeldende bestemmelse kun er en forenkling av utbetalingsbestemmelsen 1977-loven uten noen materiell endring. Hensynet bak at utbetalingen skal skje i pengelønn og ikke i naturalia er etter mitt skjønn like tungtveiende i dag som det var den gang regelen først ble vedtatt. At lønn i form av for eksempel varer i dag ikke praktiseres i et tilsvarende omfang, er en annen sak. Den naturlige løsningen, slik jeg ser det, er at arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en avtale om at utgifter til for eksempel kost og losji kan gjøres opp ved trekk i lønnen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c. Dette innebærer i prinsippet ingen forskjell fra om arbeidstaker får utbetalt mindre lønn som følge av at kost og losji er en del av lønnen. En slik ordning fører til at arbeidstaker er sikret å få utbetalt lønn i et slikt omfang at han eller hun har midler til å dekke utgifter til underhold for seg og sin husstand jfr. § 14-15 (3).³⁶

3.4.2 Utbetalingsmåte og sted for utbetaling

Utbetalingsmåten for lønn har utviklet seg over tid i takt med endringene i samfunnet med hensyn til hva slags utbetalingsinstrumenter som har vært tilgjengelige og vanlige. Utgangspunktet til og med 1977-loven var at lønnen skulle utbetales i *kontanter* og *på arbeidsstedet*. Ved arbeidervernloven 1936³⁷ ble det lovfestet at utbetaling kunne skje ved *sjekk* eller *bankanvisning* dersom dette var avtalt, og i arbeidervernloven 1956³⁸ ble utbetaling ved *giro* lagt til i ordlyden.

³⁶ Begrensningen i trekkets størrelse etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) behandles nærmere i punkt 6.4.

³⁷ Lov 19. juni 1936 nr. 8 *om arbeidervern* (arbeidervernloven 1936) § 32.

³⁸ Lov 7. desember 1956 nr. 2 *om arbeidervern* (arbeidervernloven 1956) § 40.

Arbeidsmiljøloven 1977 § 55 nr. 1 og 2 videreførte bestemmelsen fra 1956, men med den endring at bankanvisning ble tatt ut av ordlyden og erstattet med utbetaling over *lønnskonto*. Denne endringen ble gjort som en ren ajourføring av loven i forhold til praksis i arbeidslivet.³⁹ I tillegg ble utbetaling av feriepenger omfattet av ordlyden.

Utbetalingstiden for feriepenger ble innlemmet i arbeidsmiljøloven 1977 § 55 nr. 2 av opplysningshensyn. Det forelå ikke et behov for å gi § 55 nr. 2 anvendelse på annet enn lønn ettersom utkastet til ny ferielov § 11 inneholdt detaljerte bestemmelser om utbetalingstiden for feriepenger.⁴⁰ Utbetalingstiden for feriepenger følger nå av ferieloven⁴¹ § 11. Imidlertid var det enkelte andre spørsmål i tilknytning til feriepenger, blant annet i forhold til utbetalingsmåte, utbetalingssted og adgangen til *motregning*, som ikke tidligere var regulert i lovgivningen. I forarbeidene uttales det at feriepenger i realiteten er en del av det arbeidsvederlag arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver, og i forhold til utbetalingsmåte, utbetalingssted og trekk ble feriepenger likestilt med lønn etter arbeidsmiljøloven 1977 § 55.

Videre ble det tatt inn i loven at regler om utbetalingsmåte som fulgte av tariffavtale, kunne legges til grunn overfor alle arbeidstakere, såfremt et flertall av dem var bundet av avtalen. Ved tidligere reguleringer var det kun i forhold til oppgjørsfrister at loven kunne fravikes. Her ble avtaleadgangen altså utvidet.

Det fremgår ikke lenger av lovens ordlyd hvordan eller hvor lønnen skal utbetales. Dette er nå overlatt til partene å fastsette gjennom avtale. Sett i sammenheng med hvordan utviklingen har gått med hensyn til hvilke overføringsformer som praktiseres, vil det være nærliggende å si at det er overføring via bank som er det relevante, og ikke kontanter.

For eksempel følger det av Hovedavtalen mellom LO og NHO 2010-2013 § 11-2 at utbetaling av lønn skal foregå over bank dersom bedriften ønsker det.⁴² Imidlertid er det ingenting i veien for at det kan avtales at lønnen skal erlegges i kontanter.

³⁹ Ot.prp. nr 41(1975-76) s. 67-68.

⁴⁰ Ot.prp. nr. 54 (1986-87) s. 176.

⁴¹ Lov 29. april 1988 nr. 21 *om ferie*.

⁴² http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen_LO-NHO_2009-2013.pdf side 35 (sitert 30.03.11).

4 Trekk i lønn

4.1 Utgangspunkt og problemstilling

Trekk i lønn innebærer at arbeidsgiver gjør fradrag i arbeidstakers lønn for krav *arbeidsgiver selv* har på arbeidstaker, eller for krav *andre* har på arbeidstaker, for eksempel Staten eller en fagforening. Det sentrale er at kravene *motregnes* i arbeidstakers lønnskrav med den følge at arbeidstaker ikke får utbetalt hele lønnskravet.

Ettersom lønn medgår til å dekke arbeidstakers løpende utgifter, og arbeidstaker av den grunn er avhengig av å få utbetalt lønnen sin mest mulig ubeskåret, er det viktig at det er grenser for hvor vid trekkadgangen kan være. Arbeidstaker er avhengig av at trekk i lønn ikke går på bekostning av hans eller hennes muligheter til å forsørge seg selv og eventuelt andre. Hensynet til forutberegnlighet for arbeidstaker gjør seg her særlig gjeldende. Arbeidstaker vil ha behov for å vite hvor mye som skal trekkes ved den enkelte lønnsutbetalingen før trekket gjennomføres, slik at han eller hun kan innrette seg etter sine forventede lønnsinntekter. Et annet viktig hensyn er at partene i avtaleforholdet ikke skal kunne ta seg til rette dersom det foreligger uenighet om et krav. Dersom arbeidsgiver kan gjøre trekk i lønn etter sin egen vurdering av kravets eksistens og omfang, vil det kunne resultere i at arbeidsgiver får en urimelig maktposisjon overfor arbeidstaker på den måten at et omtvistet krav kan inndrives ensidig, og søksmålsbyrden blir overført på arbeidstaker.

Problemstillingen er hvordan lovgivningen sikrer arbeidstaker mot lønnstrekk fra arbeidsgiver på en slik måte at hensynet til forutberegnlighet og arbeidstakers behov for å forsørge seg selv og eventuelt andre ivaretas.

4.2 Hovedregelen om forbud mot trekk i lønn

I tråd med de nevnte hensyn er hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) at arbeidsgiver *ikke* kan gjøre trekk i lønn, og lovgiver har således gjort innskrenkninger i

arbeidsgivers motregningsrett i lønnskrav. Likevel har lovgiver funnet at det i noen sammenhenger er hensiktsmessig at arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn for krav som arbeidsgiver selv har på arbeidstaker, eller for krav som andre har på arbeidstaker der det er arbeidsgiver som skal administrere innbetalingen. I disse tilfellene står hensynet til forutberegnlighet og til at arbeidstaker skal få lønnen utbetalt ubeskåret tilbake for andre viktige hensyn. Unntakene fra hovedregelen følger av § 14-15 (2) bokstav a til f. Her er det oppstilt en uttømmende liste over *hvilke grunnlag* som hjemler trekk i lønn, altså de ulike trekkgrunnlagene.

I tilknytning til noen av trekkgrunnlagene følger det en begrensning av § 14-15 (3) i forhold til trekkets omfang. Det fremgår her at trekket skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand. Enkelt sagt kan man si at begrensningen går ut på å sikre arbeidstaker et visst minimumsbeløp ved lønnsutbetalingen. Trekkgrunnlagene kan etter dette deles inn i to grupper, i forhold til om det foreligger en begrensning for trekkets omfang eller ikke. I den ene gruppen finner vi trekk med *hjemmel i lov* etter bokstav a, trekk for *egenandel til pensjonsordninger* etter bokstav b, og trekk med *hjemmel i tariffavtale* etter bokstav d. I forhold til slike trekk gir ikke arbeidsmiljøloven noen begrensning med hensyn til trekkets omfang. I den andre gruppen finner vi trekk med *hjemmel i avtale* etter bokstav c, trekk *for erstatningskrav* etter bokstav e, og trekk ved *fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstegning* etter bokstav f. Trekk med hjemmel i et av disse grunnlagene er omfattet av begrensningen i § 14-15 (3).

Bakgrunnen for denne inndelingen knytter seg til hva slags krav som ønskes motregnet i arbeidstakers lønnskrav. De kravene som omfattes av bokstav a, b og d er gjerne klare og avgrensede, og innebærer som regel at det er mindre beløp som trekkes fra i lønnskravet. Slike trekk vil være forutberegnlige for arbeidstaker. I forhold til kravene som omfattes av bokstav c, e, og f kan det være uklarerheter både med hensyn til kravets eksistens og omfang. I tillegg kan slike krav potensielt være store. Dersom kravet

trekkes ved én lønnsutbetaling kan det innebære at hele lønnskravet går med, og at arbeidstaker ikke sitter igjen med midler til underhold før inntil neste lønnsutbetaling.⁴³

Man kan kanskje stille spørsmål til hvorfor trekk med hjemmel i bokstav f er omfattet av begrensningen. Slik jeg ser det, skiller trekk etter bokstav f seg i utgangspunktet ikke så mye fra trekk med hjemmel i bokstav a, b og d, ettersom det også her ofte vil dreie seg om trekk hvor arbeidstakeren er klar over størrelsen på trekket. Arbeidstakeren har selv oversikt over sitt fravær, og trekk i slike tilfeller vil ikke komme overraskende på. Imidlertid kan det oppstå en tvist om blant annet kravets omfang.⁴⁴ Departementet uttalte at behovet for en lettvent måte for arbeidsgiver å inndrive lønnskravet på, måtte avveies mot de sosiale vernehensyn på arbeidstakerens side. Hvis trekk i slike tilfeller skulle kunne gjøres, måtte det foreligge en begrensning i trekkets størrelse.⁴⁵

Trekk med hjemmel i bokstav a, b og d behandler jeg under punkt 5, mens trekk med hjemmel i bokstav c, e og f, og begrensningen i trekkets omfang etter § 14-15 (3), behandler jeg under punkt 6.

Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) er i hovedsak en videreføring av § 55 nr. 3 i arbeidsmiljøloven fra 1977. I likhet med gjeldende trekkbestemmelse fremgikk det der detaljerte og uttømmende regler om adgangen for arbeidsgiver til å gjøre trekk i lønn. Reguleringen av lønnstrekk har imidlertid ikke alltid vært detaljert. Trekk i lønn ble først regulert i fabrikktilsynsloven 1892, og trekkbestemmelsen her var generelt utformet. Av ordlyden i fabrikktilsynsloven § 30 (3) fremgikk det at ”[d]er maa ikke fra Arbeidernes Lønning gjøres Fradrag i særskilt Øiemed uden deres udtrykkelige Samtykke eller med Hjemmel i Lovgivningen eller Reglement”. Regelen var altså slik at arbeidsgiver, foruten hjemmel i lov eller reglement, ved samtykke kunne sikre seg motregningsrett for hvilket som helst krav han eller hun måtte ha på arbeidstaker. Uten hjemmel i ett av disse grunnlagene hadde arbeidsgiver motregningsrett dersom fradraget ikke ble gjort i ”særskilt øiemed”.⁴⁶ Fra 1892 og frem til i dag har det skjedd en utvikling med hensyn til hvilke grunnlag som åpner for trekk, og i forhold til trekkets

⁴³ Se Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 47-49 for nærmere begrunnelse av hvorfor begrensningen kun knytter seg til trekk med hjemmel i bokstav c, e og f.

⁴⁴ Se punkt 6.2.

⁴⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 146-147.

⁴⁶ Berg 1930 s. 118.

omfang. Jeg kommer tilbake til den historiske utviklingen i reguleringen av trekk i lønn underveis i behandlingen av de ulike trekkgrunnlagene.

4.3 Hvilke ytelser fra arbeidsgiver er vernet mot trekk?

Det er verken i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-15 (2), i forarbeidene til 1977-loven eller i tidligere forarbeider, omtalt hvilke midler arbeidsgiver nærmere kan gjøre trekk i. Av lovens ordlyd følger det som nevnt at det ikke må gjøres trekk i arbeidstakers *lønn*. Man kan stille spørsmål om innholdet av begrepet lønn er det samme i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) om lønnstrekk som i § 14-15 (1) om lønnsutbetaling. I forhold til utbetalingsbestemmelsen er det kun den *faste lønnen* som er gjenstand for utbetaling.⁴⁷ På den ene siden kan man tenke seg at begrepet lønn i første og annet ledd har samme innhold, slik at det også kun er den faste lønnen som er vernet mot trekk etter annet ledd. På den annen side vil lønnen arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver gå med til det løpende livsoppholdet til arbeidstaker, enten det er den faste timelønnen han eller hun mottar, eller det er overskuddsbonus eller andre særlige former for vederlag for arbeid. Sett i sammenheng med hensynene bak forbudet mot lønnstrekk, er det naturlig at det ikke bare er den faste lønnen som er vernet mot trekk, men at *all lønn* arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver er omfattet.⁴⁸

Ytelser fra arbeidsgiver som arbeidstaker ellers mottar og som *ikke* er å anse som lønn, for eksempel dekning av reiseutgifter, faller derimot utenfor bestemmelsen.⁴⁹ Det kan forekomme at arbeidstaker mottar et beløp fra arbeidsgiver, der en del av beløpet er lønn, mens en annen del ikke er det, for eksempel i henhold til en fratredelsesavtale. Her vil som regel noen av ytelsene være lønn, eller substitutt for lønn i en periode, mens andre ytelser er å anse som kompensasjon for at arbeidsforholdet opphører. Man må her skille ut lønnsdelen av ytelsene, da det kun er disse som er vernet mot trekk etter bestemmelsen. Vurderingen av om ytelsene er å anse som lønn, vil være konkret.

⁴⁷ Se punkt 3.3.1.

⁴⁸ Johansen og Stueland s. 606.

⁴⁹ Johansen og Stueland s. 606.

4.4 Er fradrag for forskuddsbetaling eller fravær å anse som lønnstrekk?

Det er delte meninger i teorien om det er å anse som lønnstrekk etter trekkbestemmelsen at arbeidsgiver gjør fratrukk for lønn som er utbetalt på *forskudd* i avregningsperioden. På den ene siden kan man som Fougner og Holo si at forskudd på lønn ikke uten videre rammes av trekkreglene, ettersom lønnen her er utbetalt slik at arbeidstaker ved neste lønnsavregning ikke har sin lønn til gode. En ordning der lønnsforskuddet avregnes over flere terminer, vil derimot falle inn under reglene og trenger hjemmel i ett av trekkgrunnlagene i § 14-15 (2).⁵⁰ Det aktuelle trekkgrunnlaget vil da være skriftlig avtale etter bokstav c. På den andre siden kan man si at sammenhengen med de øvrige unntakene fra hovedregelen om forbud mot trekk i lønn tilsier at forbudet må gjelde også ved forskuddbetaling, slik Johansen og Stueland fremholder.⁵¹ I tråd med dette synet krever trekk for forskudd hjemmel i avtale etter bokstav c.

Etter min mening er hensynet til arbeidstaker ved fradrag for forskudd ikke det samme som ved lønnstrekk etter trekkbestemmelsen, ettersom arbeidstaker jo allerede har fått lønnen og således ikke kan forvente den utbetalt ved neste lønnsutbetaling. Likevel kan en fri adgang for arbeidsgiver til å gjøre fradrag i lønn for forskudd føre til at arbeidstaker ikke får *noe* utbetalt ved lønnsutbetalingen, og således føre til at arbeidstaker ikke har midler til livsopphold før ved neste lønnsutbetaling. Ut fra hensynet til at arbeidstaker skal ha en jevn og forutsigbar tilgang på lønn, bør løsningen etter min mening være den at det må inngås *avtale* om at arbeidsgiver kan gjøre fradrag for forskudd jfr. bokstav c. Johansen og Stueland påpeker at det antakelig vil være tilstrekkelig at avtalen inngås samtidig med at forskuddbetalingen finner sted, og at arbeidsgiveren kan nekte forskudd om arbeidstakeren ikke vil inngå avtale om lønnstrekk.⁵² Dersom det stilles krav til at avtale må inngås for at arbeidsgiver skal kunne gjøre trekk for forskudd, vil dette sikre at arbeidstaker under enhver omstendighet vil få utbetalt lønn i et slikt omfang at han eller hun har midler til å forsørge seg selv og eventuelt andre jfr. § 14-15 (3).

⁵⁰ Fougner og Holo 2006 s. 700.

⁵¹ Johansen og Stueland s. 606.

⁵² Johansen og Stueland s. 607.

Johansen og Stueland diskuterer også hvorvidt fradrag arbeidsgiver gjør for en periode der arbeidstaker er *fraværende* uten rett til lønn er å anse som lønnstrekk og således trenger hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2). Forfatterne fremholder at dette må være lønnstrekk etter trekkbestemmelsen, og viser til at departementet i sin tid ikke ønsket å lovfeste annet fravær enn arbeidskamp og arbeidsstengning som trekkgrunnlag, med den følge at trekk for annet fravær må ha hjemmel i skriftlig avtale etter bokstav c.⁵³ Slik jeg forstår departementets og forfatternes uttalelser her, dreier dette seg imidlertid kun om fravær arbeidsgiver ikke har mulighet til å gjøre trekk for ved lønnsutbetalingen. Et eksempel på dette er der arbeidstaker får utbetalt lønnen sin delvis forskuddsvis og delvis etterskuddsvis, og fraværet oppstår i den perioden arbeidstaker allerede har mottatt lønn for. Annerledes stiller det seg dersom lønnen utbetales etterskuddsvis. Departementet uttalte at dersom arbeidstaker har vært fraværende uten rett til lønn og lønnen skal utbetales *etterskuddsvis*, hindrer ikke bestemmelsen at arbeidsgiver gjør en avkorting i lønnen for fraværet ved lønnsavregningen for den perioden hvor fraværet har funnet sted.⁵⁴ Her gjør arbeidsgiver et fradrag simpelthen fordi lønnskravet ikke er opptjent. Dette er ikke et trekk i lønn slik at det kreves skriftlig avtale eller annen hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2). Arbeidsgiver har her adgang til å gjøre korrigerende i lønnen på rent kontraktsrettslig grunnlag jfr. prinsippet om ytelse mot ytelse.

⁵³ Johansen og Stueland s. 606 og Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 148. Se også punkt 6.2.

⁵⁴ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 144.

5 Trekk med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav a, b og d.

5.1 Lovhjemmel for trekk i lønn

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav a at det kan gjøres trekk i lønn med hjemmel i lov. Den lovhjemlede adgangen til forskuddstrekk og utleggstrekk går dermed foran trekkforbudet i arbeidsmiljøloven.⁵⁵ Uttrykket ”hjemlet i lov” innebærer at trekkadgangen må være eksplisitt lovregulert og omfatter således ikke de alminnelige regler om motregning. Dersom det var adgang til å gjøre trekk i lønn så snart de alminnelige vilkårene for motregning er til stede, ville forbudet mot trekk i lønn nærmest være illusorisk.⁵⁶

I noen av tilfellene følger det direkte av loven at arbeidsgiver skal gjøre trekk i lønn for et bestemt krav, for eksempel i forhold til forskuddstrekk for skatt. I andre tilfeller, utleggstrekkstilfellene, får arbeidsgiver beskjed av namsmyndighetene om å gjøre trekk i lønn for å inndrive et krav en fordringshaver har på arbeidstakeren. Arbeidsgiver omtales her som den trekkpliktige.

Bakgrunnen for at det kan gjøres lønnstrekk i slike tilfeller er at det er en hensiktsmessig og praktisk måte å inndrive krav på. Adgangen til å gjøre trekk med hjemmel i lov har vært lovfestet helt siden 1892-loven, men hvilke lover som hjemler trekk har naturligvis endret seg over tid. Etter gjeldende rett kan lønnstrekk gjøres med hjemmel i følgende lover:

- Lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav.
Etter § 5-4 (1) pålegges arbeidsgiver å foreta forskuddstrekk i lønnen for blant annet skattepliktig lønn, pensjon og skattepliktige trygdeytelser etter folketrygdeloven. Etter § 14-4 kan skatteoppkreverne og skattekontorene ta utleggstrekk for skatte- og avgiftskrav i lønn mv. etter dekningsloven § 2-7.

⁵⁵ Løvold 2008 s. 31.

⁵⁶ Fougner og Holo 2006 s. 700.

- Lov 3. juni 2005 nr. 37 *om utdanningsstøtte*.
Med hjemmel i § 12 kan Statens innkrevingsssentral inndrive misligholdte studielån ved trekk i lønn og andre lignende ytelser etter reglene i dekningsloven § 2-7.
- Lov 29. april 2005 nr. 20 *om innkreving av underholdsbidrag mv*.
Blir et bidrag ikke betalt ved forfall kan Statens innkrevingsssentralen, med hjemmel i § 11, uten opphold innkreve den forfalte termin ved trekk i skyldnerens krav på lønn eller andre liknende ytelser etter reglene i dekningsloven § 2-7. Det kan gis pålegg om trekk også for uforfalte bidragskrav dersom skyldneren har misligholdt sin bidragsplikt og ikke stiller sikkerhet.
- Lov 4. desember 1992 nr. 127 *om kringkasting*.
Statens innkrevingsssentral kan med hjemmel i § 8-4 (4) inndrive misligholdt kringkastingsavgift ved trekk i lønn og andre lignende ytelser etter reglene i dekningsloven § 2-7.
- Lov 17. juli 1992 nr. 99 *om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner*.
Under prosessen med dekning av fordringshavernes krav kan namsmannen beslutte trekk i arbeidstakers lønn og andre ytelser som nevnt i dekningsloven § 2-7, jfr. § 3-3.
- Lov 8. juni 1984 nr. 59 *om fordringhavernes dekningsrett*.
Dekningsloven § 2-7 inneholder bestemmelser som begrenser adgangen til utlegg i lønnskrav. Jeg kommer nærmere tilbake til utleggstrekk under punkt 6.4.
- Lov 22. mai 1981 nr. 25 *om rettergangsmåten i straffesaker*.
Statens innkrevingsssentral innkrever bøter og andre pengekrav som er tilkjent i en offentlig straffesak. Det følger av § 456 at dette kan gjøres blant annet ved å beslutte trekk i lønn eller lignende ytelser etter reglene om utleggstrekk i dekningsloven § 2-7.
- Lov 22. juni 1962 nr. 12 *om pensjonsordning for sykepleiere*.
Arbeidsgiveren skal gjøre trekk i lønn for sykepleiernes pensjonsinnskudd, jfr. § 29.

- Lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse.
Arbeidsgiver er etter § 17 ansvarlig for at de pliktige innskudd blir trukket fra før lønnen utbetales.

5.2 Trekk for egenandel til tjenestepensjonsordninger

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav b kan det gjøres trekk i lønn for egenandel til pensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven,⁵⁷ innskuddspensjonsloven⁵⁸ og offentlige tjenestepensjonsordninger.⁵⁹ Denne bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2010⁶⁰ og var både en endring og en utvidelse i forhold til hvordan trekk i lønn for egenandel til pensjonsordninger tidligere hadde vært regulert i lovgivningen.

Trekk i lønn for egenandel til pensjonsordninger ble først regulert i arbeidervernloven 1936 § 32 nr. 2. Bestemmelsen ble videreført uendret i senere lover ved lovrevisjonene i 1956, 1977 og 2005, frem til endringen som trådte i kraft i 2010. Før endringen hjemlet bestemmelsen trekk i lønn for *reglementerte innskudd til pensjons- eller sykekasser*.

Det er svært sparsomme kommentarer i lovforarbeidene når det gjelder bestemmelsene om reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser, og det fremgår ikke hvorfor trekkadgangen var begrenset til reglementerte innskudd. Begrepet ”reglementerte innskudd” innebar at disse skulle være fastsatt gjennom *arbeidsreglementet* virksomheten på nærmere bestemte vilkår måtte ha jfr. arbeidervernloven 1936 § 32.⁶¹ Arbeidsreglementet skulle danne grunnlaget for arbeidsordningen på arbeidsplassen og inneholde bestemmelser om blant annet arbeids- og hviletid, oppgjør, oppsigelse og oppførsel. Reglementet kunne videre inneholde bestemmelser om bøter for brudd på

⁵⁷ Lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon.

⁵⁸ Lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

⁵⁹ For eksempel arbeidstakers egenandel etter lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse.

⁶⁰ Endringslov 19. juni 2009 nr. 39.

⁶¹ Se Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 49-50.

reglementet og bestemmelser om erstatningsansvar.⁶² Grunnen til at trekkene skulle fastsettes gjennom arbeidsreglementet var sannsynligvis for å verne arbeidstakeren mot høye trekk fra arbeidsgivers side.⁶³ Ved å fastsette trekkene i arbeidsreglementet ble hensynet til forutberegnlighet for arbeidstakeren ivaretatt.

Virksomheter som *ikke* hadde arbeidsreglement er ikke behandlet i forarbeidene. Slike virksomheter hadde naturlig nok ikke bestemmelser om reglementerte innskudd ettersom virksomheten ikke hadde et arbeidsreglement. Av trekkbestemmelsen i arbeidsvernloven 1936 fremgikk det flere grunnlag for trekk. Et av grunnlagene var at trekk kunne gjøres med hjemmel i avtale med arbeidstakeren.⁶⁴ En nærliggende forståelse kan etter dette være at dersom det skulle gjøres trekk for innskudd til pensjonsordninger i virksomheter uten reglement, måtte trekket ha hjemmel i avtale med arbeidstakeren.

I 2006 ble det innført obligatorisk tjenestepensjon i privat sektor gjennom OTP-loven.⁶⁵ Etter OTP-loven må tjenestepensjon etableres enten etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Begge disse lovene åpner for at arbeidstakere kan betale en egenandel til pensjonsordningen,⁶⁶ og innskuddene kan plasseres i ulike pensjonsforvaltningsinstitusjoner, for eksempel et livsforsikringsselskap eller privat pensjonskasse. Hva slags pensjonsforvaltningsinstitusjon som anvendes avhenger av om pensjonsordningen er etablert etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. En undersøkelse gjort av Fafo⁶⁷ i 2008 viste at nesten 93 % av alle tjenestepensjonsordninger ble administrert av et livs- eller forsikringsselskap, og kun 7 % av virksomhetene hadde etablert egne pensjonskasser.

⁶² Årsberetninger 1920 s. 47-49. Her uttaler Arbeidsrådet seg om den tilsvarende bestemmelsen om arbeidsreglement i lov 18. september 1915 *om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter* (arbeiderbeskyttelsesloven) § 40.

⁶³ Se Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 49-50.

⁶⁴ Dette var en videreføring av trekk med hjemmel i samtykke fra arbeidstaker jfr. fabrikktilsynsloven 1892 § 30 (3), se punkt 4.2 og punkt 6.1.2.

⁶⁵ Lov 21. desember 2005 nr. 124 *om obligatorisk tjenestepensjon*.

⁶⁶ Se foretakspensjonsloven § 9-4 og innskuddspensjonsloven § 5-6.

⁶⁷ Geir Veland, *Tjenestepensjonsordninger i Norge – En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor*, Fafo-rapport 2008:23 <http://www.faf.no/pub/rapp/20065/20065.pdf>.

Slik trekkbestemmelsen i arbeidsmiljøloven lød før endringen hjemlet den ikke trekk til pensjonsordninger som var administrert av for eksempel livsforsikringsselskaper. Verken foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven inneholder regler om hvordan egenandelen i form av innskudd eller tilskudd skal betales, og heller ikke at medlemmene kan trekkes i lønn for dette. Dersom innskuddene skulle inndrives gjennom lønnstrekk var det relevante trekkgrunnlaget skriftlig avtale etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c.

Med tanke på hvor stor andel av tjenstepensjonsordningene som i 2008 ble administrert av andre institusjoner enn pensjons- eller sykekasser, kan man se det slik at det var et stort behov for at trekkbestemmelsen ble endret. At arbeidsgiver skal måtte inngå skriftlig avtale med den enkelte ansatt om lønnstrekk for egenandel til lovfestede og obligatoriske tjenstepensjonsordninger, synes etter min mening unødvendig tungvint, og vil være ressurskrevende for arbeidsgiver. Et annet viktig poeng som departementet pekte på er at regleverket er det samme uavhengig av hvilken forvaltningsinstitusjon som er valgt for den enkelte ordning. Det bør neppe være avgjørende for adgangen til lønnstrekk hvilken institusjon som velges for å forvalte pensjonsordningen.⁶⁸ Adgang til lønnstrekk for egenandel til lovregulerte tjenstepensjonsordningene i privat sektor innebærer en praktisk og kostnadseffektiv innbetaling fra arbeidstaker. Endringen var etter mitt skjønn en hensiktsmessig ajourføring av loven i forhold til hvordan pensjonsordningene ble organisert i praksis.

I forhold til endringen fra at trekk skulle følge av arbeidsreglement til nå å følge av lov uttalte departementet at det ikke var grunn til å videreføre kravet om at trekk i lønn måtte være fastsatt i arbeidsreglementet på grunn av den gode reguleringen av tjenstepensjon i lov og tariffavtaler. Videre ønsket man ikke å opprettholde skillet mellom virksomheter som hadde og ikke hadde reglement.⁶⁹

Tidligere omfattet bestemmelsen kun private pensjonsordninger,⁷⁰ slik at trekk for egenandel til pensjoner i offentlig sektor falt utenfor. Ordlyden omfatter nå som nevnt også egenandel til offentlige tjenstepensjonsordninger. Bakgrunnen for denne

⁶⁸ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 50.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 50.

⁷⁰ Gunn Kristin Olimstad, [Kommentar til § 14–15 note 7], i: Jakhelln og Aune 2006 s. 752.

utvidelsen var at man ønsket likhet mellom offentlig og privat sektor med hensyn til spørsmål om trekkadgang til arbeidstakernes egenandel.⁷¹ I offentlig sektor betaler de fleste ansatte som er omfattet av en tjenstepensjonsordning en egenandel på to prosent av lønnen.⁷² I staten er dette regulert i lov om Statens pensjonskasse § 17. Her fremgår det at den som utbetaler lønnen er ansvarlig for å holde tilbake og innbetale medlemmets egenandel til Statens pensjonskasse. Tilsvarende regel er fastsatt i lov om pensjonsordninger for sykepleiere § 29.

Adgangen til lønnstrekk til arbeidstakers egenandel i kommunal sektor er normalt fastsatt i den enkeltes arbeidsavtale.⁷³

De nevnte bestemmelser regulerer først og fremst plikter overfor pensjonskassene, men er også ansett å gi lovhjemmel for trekk i forhold til arbeidstakere.⁷⁴ Utvidelsen av trekkregelen i arbeidsmiljøloven til også å omfatte offentlige tjenstepensjonsordninger ga etter dette ingen materielle endringer ettersom trekk til offentlige tjenstepensjonsordninger allerede hadde hjemmel i lov. Eller som i kommunal sektor, hjemmel i avtale. Likevel bidrar utvidelsen av bestemmelsen til å gi arbeidsgiver og arbeidstaker en ryddig oversikt over trekkadgangen for egenandel til pensjonsordninger, både for ordninger i privat og offentlig sektor.

Som nevnt var hensynet bak bestemmelsen opprinnelig at arbeidstaker skulle vernes mot høye trekk. I dag ivaretas vernet mot høye trekk i første rekke av de lovene arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav b viser til, og ikke av bestemmelsen selv. Disse lovene gir grenser for hvor høye egenandelene til pensjonsordningene kan være, noe som begrenser trekkets størrelse. På denne måten kan man si at vernet mot høye trekk nå ikke kun følger av arbeidsmiljøloven, men også av lovene bestemmelsen viser til.

⁷¹ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 50-51.

⁷² Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 50.

⁷³ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 51.

⁷⁴ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 51.

5.3 Tariffavtaltetrekk

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav d kan det gjøres trekk i lønn når det ved *tariffavtale* er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond. Bestemmelsen er en videreføring av § 55 nr. 3 bokstav d i arbeidsmiljøloven fra 1977.

Trekkbestemmelsen før lovrevisjonen i 1977 ga kun adgang til trekk med hjemmel i lov eller individuell avtale, trekk for reglementerte innskudd til pensjons- og sykekasser, eller trekk for erstatningskrav på nærmere bestemte vilkår.⁷⁵ Under lovarbeidet i tilknytning til 1977-loven, ble det diskutert hvorvidt lønnstrekk også burde kunne reguleres gjennom *tariffavtale*. Arbeidsrettsrådet foreslo at det burde åpnes for adgang til lønnstrekk med hjemmel i tariffavtale. Der det ikke var noe overenskomstforhold ved virksomheten, skulle adgangen til lønnstrekk reguleres av arbeidsreglementet.⁷⁶ Dette innebar at arbeidsgiver ikke lenger ville trenge å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker for at lønnstrekk kunne gjøres. Slik sett ville lønnstrekk regulert gjennom tariffavtale være kostnads- og tidseffektiviserende for arbeidsgiver.

Departementet ønsket imidlertid ikke en slik generell trekkadgang. Ettersom lønnen er arbeidstakerens levebrød må adgangen til å gjøre innhogg i den være minst mulig. Videre la departementet vekt på hensynet til forutberegnelighet, og pekte på at det er viktig at arbeidstakeren har full oversikt over de trekk som gjøres.⁷⁷ Løsningen ble at lønnstrekk skulle kunne reguleres gjennom tariffavtale, men at denne reguleringsadgangen måtte begrenses til å omfatte *fagforeningskontingent* og *avgift til opplysningsfond*. Praksis omkring adgangen til lønnstrekk for slike krav var uklar, og en lovfestet adgang til lønnstrekk her ville være hensiktsmessig. Trekk ut over dette måtte imidlertid avtales med den enkelte arbeidstaker eller fastsettes ved særskilt lovbestemmelse.

⁷⁵ Se arbeidervernloven 1956 § 40 nr. 2.

⁷⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) vedlegg IV, innstilling fra Arbeidsrettsrådet *Trekk i lønn og arbeidervernloven* § 40 punkt 2 s. 20.

⁷⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 13.

Departementet ønsket ikke at trekk skulle kunne fastsettes i arbeidsreglement fordi arbeidsreglement ikke forutsetter enighet fra arbeidstaker på en slik måte som en avtale gjør. Slik jeg forstår det, fant departementet at medbestemmelsesaspektet ble ivaretatt gjennom en tariffavtale, men ikke i stor nok grad gjennom et arbeidsreglement.

Ved endringslov 13. juni 1980 nr. 37 ble bestemmelsen utvidet til også å omfatte trekk for *avgift til lavtlønnsfond*. Bakgrunnen for endringen var at Riksmeklingsmannens utkast til tariffavtale mellom LO og NAF (NHO) inneholdt bestemmelser om lavtlønnsfond. Fondet skulle finansieres gjennom avgift fra arbeidstakerne i de tariffbundne virksomhetene, og avgiften var tenkt innkrevet gjennom trekk i arbeidstakernes lønn. Ettersom loven på dette tidspunkt ikke omfattet trekk til nevnte formål, ble det foreslått en utvidelse av ordlyden. Departementet sluttet seg til forslaget og la vekt på at trekket ville utgjøre en svært liten andel av arbeidstakernes lønn.⁷⁸

Når det gjelder adgangen til å trekke i lønn for premie til kollektiv hjemforsikring ble denne innført som følge av en langvarig og etablert praksis for lønnstrekk i disse tilfellene.⁷⁹ Premie til kollektiv hjemforsikring ble av mange oppfattet som en del av fagforeningskontingenten, slik at det forelå adgang til lønnstrekk i medhold av bestemmelsen. Det kunne imidlertid stilles spørsmålstegn ved om premie til kollektiv hjemforsikring kunne innfortolkes i lovens begrep «fagforeningskontingent», og det var derfor behov for en klargjøring. Hensynet til at arbeidstaker skal få utbetalt lønnen sin mest mulig ubeskåret og hensynet til forutberegnlighet for arbeidstaker, tilsier at trekkbestemmelsen ikke tolkes videre enn den er. Departementet uttalte at

”praktiske hensyn taler for at det gis adgang til trekk i lønn for premie til kollektiv hjemforsikring. Det er grunn til å tro at dette vil være i tråd med de fleste arbeidstakers interesse. Basert på hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon blir slike trekk foretatt i dag. Det bør imidlertid fremgå klart av loven at premie til kollektiv hjemforsikring er omfattet av trekkadgangen.”⁸⁰

⁷⁸ Ot.prp. nr. 54 (1979-80) s. 1.

⁷⁹ Dette trådte i kraft 1. februar 1995.

⁸⁰ Ot.prp nr. 50 (1993-94) s. 149.

Bestemmelsen ble i lys av utviklingen i forsikringstilbudet senere utvidet til å gjelde kollektive trekk til forsikringer *generelt*, og ikke kun trekk til kollektiv hjemforsikring.⁸¹

⁸¹ Se nærmere om bakgrunnen for endringen i Ot.prp. nr. 67 (1996-97) s. 35 iflg.

6 Trekk med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c, e og f

6.1 Trekk med hjemmel i avtale

6.1.1 Innledning

Et viktig unntak fra hovedregelen om forbud mot trekk i lønn er at arbeidsgiver kan gjøre trekk i lønn med hjemmel i avtale, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-15 bokstav c. Avtalen må være sluttet med den enkelte arbeidstaker, ettersom kollektive trekk er uttømmende regulert i bokstav d.⁸²

Det er i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c ikke satt noen grenser for *arten av krav* det kan avtales trekk i lønn for. Man kan på den ene siden se det slik at partene derfor står fritt i å avtale hva det skal kunne trekkes i lønn, for så lenge dette avtales på forhånd. På den andre siden, hvis man ser alle trekkgrunnlagene i annet ledd i sammenheng, virker det som det kun er forhold som springer ut av avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver det kan avtales trekk for. For eksempel hvis man ser på lønnstrekk med hjemmel i bokstav e, er det kun erstatningskrav som oppstår *i forbindelse med arbeidet* det vil være aktuelt å inndrive gjennom lønnstrekk. Etter dette er det nærliggende å anta at trekkadgangen også etter bokstav c er begrenset til forhold som utspringer av avtaleforholdet.

Dreier det seg om et krav som ikke springer ut fra arbeidsforholdet, vil arbeidsgiver være henvist til å inndrive kravet slik som øvrige fordringshavere må inndrive sitt krav, for eksempel gjennom utleggstrekk etter tvangsfullbyrdsloven⁸³ og dekningsloven. Dersom arbeidsgiver skulle kunne inndrive et slikt krav gjennom lønnstrekk etter arbeidsmiljøloven, ville dette kunne være urimelig overfor de øvrige fordringshaverne. Arbeidsgiver kommer gjennom adgang til lønnstrekk i en bedre posisjon til å få inndrevet kravet sitt enn om arbeidsgiver måtte følge samme prosedyre som de øvrige fordringshaverne.

⁸² Jfr. blant annet Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 47.

⁸³ Lov 26. juni 1992 nr. 86 om tvangsfullbyrdelse.

Et eksempel fra rettpraksis i denne sammenheng er avgjørelsen TLARV-2007-106734. I arbeidsavtalen var det inntatt en bestemmelse om at manko i kassebeholdningen kunne trekkes fra avdelingslederens lønn. Etter tyveri i bedriften ble beløpet som manglet fra kassen, trukket fra i lønnen til avdelingslederen. Retten uttalte at kravet til skriftlig forhåndsavtale i og for seg var oppfylt, men godkjente ikke trekket. Retten uttalte at de lønnstrekkforhold som arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c er ment å ivareta er forhold som springer ut av arbeidsforholdet, og viste i denne sammenheng til bestemmelsens bokstav e om lønnstrekk for erstatningskrav. Videre uttalte retten at ”det synes nærliggende å tro at forhold som ikke gjelder arbeidet, skjer utenfor arbeidstiden og som ligger utenfor både arbeidsgivers og arbeidstakers kontroll, faller utenom hva det kan avtales trekk for”. Retten fant at det under enhver omstendighet ville være i strid med avtalelovens § 36 å gjøre avtalen om trekk gjeldende i det foreliggende tilfellet. Kravet bedriften hadde var jo egentlig ikke mot avdelingslederen, men mot vedkommende som hadde stjålet fra kassen. Det kunne ikke avtales trekk i lønnen for slike tilfeller.

En side av saken som retten ikke uttalte seg om var at forhåndsavtalen dreide seg om lønnstrekk for et eventuelt erstatningskrav. Dette medfører at vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav e må være oppfylt for at trekk kan gjøres. Ett av vilkårene etter bokstav e at arbeidstaker må skriftlig ha erkjent erstatningsansvaret eller så må ansvaret være fastslått ved dom. Disse vilkårene var ikke oppfylt og trekket kunne således ikke gjøres.⁸⁴ Et annet poeng er at begrepet ”manko” som regel omfatter tilfeller der det mangler penger i kassen fordi det har blitt tatt for lite betalt eller lignende, men ikke tilfeller der det mangler penger på grunn av tyveri. Etter min mening hadde ikke bedriften anledning til å trekke i lønnen allerede av den grunn at trekkavtalens ordlyd ikke omfattet det foreliggende tilfellet. Retten uttalte seg ikke om dette heller.

Eksempler på trekk arbeidsgiver kan gjøre etter bokstav c, er trekk for bruk av arbeidsplassens kantine eller trekk for arbeidstakers uttak av varer fra bedriften. Trekk med hjemmel i avtale er en praktisk måte for arbeidsgiver å inndrive sine krav på arbeidstakeren, og en lettvinnt måte for arbeidstakeren å gjøre opp sin gjeld til arbeidsgiver. Til forskjell fra ensidige trekk fra arbeidsgivers side ivaretar kravet til avtale at arbeidstaker har *samtykket* i trekket. Arbeidstaker burde i utgangspunktet selv

⁸⁴ Sammenlign Rt. 1979 s. 665.

kunne avgjøre om han eller hun ønsker å få utbetalt lønnen sin, og så gjøre opp for seg i ettertid. Kravet til avtale begrenser arbeidsgivers motregningsrett og er et viktig vern for arbeidstaker til å få sikret sitt lønnskrav. Som ytterligere vern for arbeidstaker stiller loven krav til at avtalen skal være inngått *skriftlig og før* trekket gjennomføres.

At individuell avtale kan være hjemmel for trekk, er i utgangspunktet ikke i overensstemmelse med verken Sosialpakten artikkel 4 nr. 5 eller ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 8 nr. 1. Ser man på ordlyden i artiklene fremgår det at det kun er tillatt med trekk som har hjemmel i lov eller forskrift, tariffavtale eller voldgiftskjennelse. ECSR har ved flere anledninger uttalt at Norge ikke oppfyller sine forpliktelser etter Sosialpakten ettersom arbeidstaker kan inngå en individuell avtale om trekk.⁸⁵ Trekk med hjemmel individuell avtale kan potensielt kan føre til at arbeidstaker ikke sitter igjen med noe utbetalt lønn etter trekket dersom kravet det dreier seg om er så stort at hele lønnen vil gå med ved trekket. Arbeidstaker kan altså avtale seg bort fra kravet til rettferdig lønn etter Sosialpakten artikkel 4 nr. 1. I forhold til ILO-konvensjon nr. 95 uttalte the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) senest i 2009 at arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c ikke er i overensstemmelse med konvensjonen ettersom bestemmelsen hjemler lønnstrekk ved individuell avtale.⁸⁶ Dette var komiteens syn også i 2002.⁸⁷ I uttalelsene fremgår det imidlertid at trekk med hjemmel i individuell avtale kan være i overensstemmelse med konvensjonen, såfremt den nasjonale lovgivningen uttrykkelig og uttømmende angir trekkets størrelse og hva slags trekk som kan gjøres med hjemmel i individuell avtale. Bakgrunnen for dette er at det ikke skal åpnes for trekk som kan innebære ulovlige eller støtende fradrag på bekostning av arbeidstakerens behov for lønn.

⁸⁵ Se blant annet ECSRs uttalelser i Conclusions 2010 Norway

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010_en.pdf s. 12. (Siteret 31.mars 2011).

⁸⁶ CEACR: Individual Direct Request concerning Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) Norway (ratification: 1950) Submitted: 2009.

⁸⁷ CEACR: Individual Direct Request concerning Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) Norway (ratification: 1950) Submitted: 2002.

Utgangspunktet er altså at verken Sosialpakten eller ILO-konvensjon nr. 95 åpner for trekk med hjemmel i individuell avtale. Bakgrunnen for dette, slik jeg forstår det, er imidlertid ikke at en individuell avtale for eksempel ikke *egner* seg som trekkgrunnlag. Det sentrale er at ved en individuell avtale om trekk i lønn kan arbeidstaker i prinsippet avtale at det kan gjøres trekk av en slik størrelse at arbeidstaker ikke vil ha mulighet til å forsørge seg selv etter trekket er gjennomført. Dette skiller seg fra trekk med hjemmel i for eksempel tariffavtale, som gjerne dreier seg om mindre og faste beløp. Slik jeg forstår ECSRs uttalelser, forutsettes det at Norges forpliktelser vil være oppfylt dersom trekk med hjemmel i avtale er *begrenset* slik at arbeidstaker ikke kan avtale seg bort fra kravet til rettferdig lønn, jfr. artikkel 4 nr. 1. I forhold til CEACRs uttalelser forstår jeg disse slik at ILO-konvensjonen, i det likhet med Sosialpakten, stiller krav til begrensninger i trekkets omfang dersom trekk med hjemmel i individuell avtale skal tillates. En nærliggende forståelse kan være at trekk med hjemmel i individuell avtale vil kunne være i overensstemmelse både Sosialpakten og ILO-konvensjonen såfremt trekket er begrenset på en slik måte at arbeidstaker har mulighet til å betale sine utgifter til livsopphold.

Imidlertid fremgår det som nevnt av CEACRs uttalelser at det også stilles et krav til at lovgivningen angir *hva slags* trekk som kan gjøres med hjemmel i individuell avtale. Dette kravet vil ikke bli ivarettatt kun ved at trekkets omfang begrenses. Jeg kommer tilbake til spørsmålet om bokstav c setter grenser for hva slags trekk som kan gjøres med hjemmel i individuell avtale under punkt 6.1.2.

Frem til 1. januar 2010 gjaldt det ingen begrensning i trekkets størrelse i tilknytning til trekk med hjemmel i avtale etter bokstav c. Uttalelsene fra ECSR og CEACR er ikke omhandlet i forarbeidene frem til denne endringen, og det er således uklart hva lovgiver mente om Norges folkerettslige forpliktelser på dette punkt. Etter 1. januar 2010 ble begrensningen i § 14-15 (3) utvidet til også å gjelde for trekk med hjemmel i avtale. På den ene siden kan man se det slik at endringen oppfyller kravene som ECSR og CEACR stiller i forhold til individuell avtale som trekkgrunnlag. Arbeidstaker har ikke lenger mulighet til å avtale trekk av en slik størrelse at trekket går utover hans eller hennes muligheter til å forsørge seg selv eller andre. På den andre siden har verken CEACR eller ECSR uttalt seg om lovendringen, og det gjenstår å se om komiteene

finner at arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c etter endringen er i overensstemmelse med Norges folkerettslige forpliktelser.

Det vil etter min mening være særlig interessant å se hva CEACR uttaler om kravet til at lovgivningen må angi hva slags trekk som kan gjøres.

6.1.2 Kravet til skriftlig forhåndsavtale

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c at det kan gjøres trekk i lønn *når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale*. Bestemmelsen har sitt opphav i kravet om samtykke for trekk i lønn i særskilt øyemed etter 1892-loven. Det fremgikk imidlertid ikke der at samtykket måtte gjøres skriftlig eller at det måtte være gitt på forhånd, og det er heller ikke omtalt særskilt i lovens forarbeider. Skriftlighetskravet ble lovfestet ved 1909-loven.⁸⁸ Departementet uttalte at det kunne ha sine fordeler at et krav om skriftlighet ble innført,⁸⁹ men det fremgår ikke nærmere hvorfor kravet ble lovfestet. Notoriteten er det sentrale hensynet bak skriftlighetskravet. En skriftlig trekkavtale vil styrke arbeidstakerens stilling i tilfeller der han eller hun mener trekket er urettmessig. Kravet om at det skriftlige samtykket måtte gis på *forhånd* ble først lovregulert i 1977-loven og er videreført uendret i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c.

Kravet til forhåndsavtale gir ingen holdepunkter i forhold til *når* avtalen må inngås, annet enn at det må skje *før* trekket gjennomføres. Dette innebærer at avtalen kan inngås nærmest samtidig med at trekket gjennomføres. Av hensyn til forutberegnlighet, og for at arbeidstakeren skal ha en reell mulighet til å komme med innsigelser, bør avtalen etter min mening inngås noe tid i forveien for trekket. Likevel antas loven ikke å være til hinder for at arbeidstakeren kan fraskrive seg retten til uavkortet oppgjør på det tidspunkt utbetalingen skjer. En slik avtale om frivillig motregning trenger ikke å være skriftlig.⁹⁰ I de tilfeller der det på forhånd ikke foreligger noen avtale om trekk for det aktuelle kravet arbeidsgiveren har utestående på arbeidstaker, kan det etter min mening være praktisk at arbeidstakeren selv skal kunne velge at kravet motregnes ved

⁸⁸ Se fabrikktilsynsloven 1909 § 31 (3).

⁸⁹ Ot.prp. nr. 43 (1904-05) s. 70.

⁹⁰ Fougner og Holo 2006 s. 701.

utbetalingen av lønnen. Kravet ville jo måtte bli gjort opp før eller senere. Det er her arbeidstakeren selv om bestemmer at det skal trekkes i lønnen og hensynene bak forbudet mot trekk gjør seg ikke gjeldene i slike tilfeller.

Det kan stilles spørsmål om loven åpner for at det kan inngås en *generell* forhåndsavtale om trekk i lønn, eller om avtalen må knytte seg til et *konkret* trekk. Etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden kan arbeidsgiver gjøre trekk i lønnen så lenge det på forhånd er inngått en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om dette. Ordlyden gir således ingen holdepunkter for at trekkadgangen er begrenset til konkrete trekk. Verken i forarbeidene til 1977-loven eller i forarbeidene før vedtakelsen av 2005-loven er spørsmålet diskutert. I forbindelse med utvidelsen av § 14-15 (3) til også å omfatte lønnstrekk etter bokstav c ble det diskutert hvorvidt det burde settes grenser for selve adgangen til å inngå avtaler om lønnstrekk. Departementet uttalte at det kunne være grunn til å se på dette, men at spørsmålet må utredes nærmere før det eventuelt kan fremmes forslag i denne retning”.⁹¹ Dette kan tilsi at man skal være forsiktig med å tillegge lovteksten en snevrere mening enn det en naturlig språklig forståelse tilsier.

Hvis man ser på kravet fra CEACR om at hva slags trekk som kan gjøres må fremgå av ordlyden, tilsier dette at det ikke burde åpnes for generelle trekk.⁹² Dette ble ikke behandlet av departementet i denne sammenheng.

Heller ikke rettspraksis gir noen løsning på spørsmålet. Det foreligger ingen dommer fra Høyesterett som avgjør spørsmålet, og underrettspraksis er sprikende. For eksempel i en avgjørelse avsagt av Oslo tingrett 8. april 2010,⁹³ kom rettens flertall frem til at det kan avtales generelle trekk med hjemmel i bokstav c. I en avgjørelse avsagt av Ofoten tingrett 8. september 2010 kom retten til motsatt resultat.⁹⁴

I årsmelding 2001 s. 129 diskuterte Sivilombudsmannen spørsmålet om 1977-lovens § 55 nr. 3 bokstav c, som tilsvarende arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav c, hjemler

⁹¹ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 49.

⁹² Se punkt 6.1.1.

⁹³ TOSLO-2009-112500.

⁹⁴ TOFOT-2009-157999.

adgang for arbeidsgiver og arbeidstaker til å inngå avtaler om trekk i lønn ved feilutbetalinger *før* eventuelle feil er begått. En slik forhåndsavtale vil altså være generell og ikke være knyttet til konkrete trekk. Sivilombudsmannen konkluderte med at loven kun åpnet for lønnstrekk med hjemmel i generelle forhåndsavtaler i tilfeller der ”det i tillegg foreligger en erkjennelse fra arbeidstakeren om at det foreligger et krav på arbeidsgiverens hånd”, i likhet med bestemmelsen om trekk i en erstatningssituasjon etter bokstav e. Det er likevel ikke slik at arbeidstaker må erkjenne kravet skriftlig som etter bokstav e. I tvistesituasjoner der arbeidstakeren ikke har erkjent at det foreligger et krav på arbeidsgiverens hånd, vil en generell forhåndsavtale om trekk, etter Sivilombudsmannens forståelse, ikke kunne gjøres gjeldende.

I avgjørelsen Rt. 1981 s. 1112 utbetalte arbeidsgiver forhøyet lønn under et pågående lønnsoppgjør som endte med at lønnsforhøyelsen først skulle gjøre gjeldende fra et senere tidspunkt enn arbeidsgiveren hadde regnet med. Arbeidsgiver hadde inntatt et forbehold på lønsslippen om korrigeringer og trekk i lønnen, men retten uttalte at forbeholdet ikke tilfredstilte kravet til skriftlig avtale etter arbeidsmiljøloven § 55 nr. 2. Trekket var således ugyldig. En kan stille spørsmål til om forbeholdet ville være tilstrekkelig grunnlag for trekk dersom det i tillegg var gitt en erkjennelse eller et samtykke fra arbeidstaker før trekket ble gjennomført. Slik jeg forstår Sivilombudsmannens uttalelser ville dette være tilstrekkelig grunnlag for at arbeidsgiver kunne inndrive det for mye utbetalte beløpet gjennom lønnstrekk. Det er ikke oppstilt noen nærmere formkrav til den skriftlige avtalen og dersom arbeidstaker har samtykket vil hensynet til forutberegnlighet og vernet mot urettmessige trekk være ivaretatt.

Det er altså ikke noe klart svar på spørsmålet. Dersom man legger til grunn at loven åpner for lønnstrekk med hjemmel i generelle forhåndsavtaler, innebærer dette at lønnstrekket kan gjøres før det er endelig avgjort eller på annen måte uomtvistelig at det foreligger et tilbakesøkningskrav på arbeidsgivers hånd. Arbeidstakeren har her samtykket generelt til at trekk ved feilutbetalinger kan gjøres, men ikke samtykket til det konkrete trekket arbeidsgiver ønsker å gjøre. For eksempel kan arbeidsgiver og arbeidstaker ha inntatt en standardklausul den avtalen som inngås i begynnelsen av arbeidsforholdet, som åpner for lønnstrekk ved senere lønnsutbetalinger for tidligere feilutbetalinger. Slike avtaleklausuler er vanlig innenfor offentlig sektor.⁹⁵ Det kan oppstå uenighet om lønnsutbetalingen. For eksempel kan arbeidstaker mene at lønnen som er utbetalt er riktig, mens arbeidsgiver mener det er utbetalt for mye lønn.

⁹⁵ Sivilombudsmannens årsmelding 2001 s. 129.

Saksøkerbyrden for at trekket ikke er rettmessig vil da ligge på arbeidstaker. En generell avtale om trekk ivaretar således ikke hensynet til arbeidstakeren i de tilfeller det foreligger tvist om rettmessigheten av kravet arbeidsgiver mener å ha.

Dersom man, slik som Sivilombudsmannen, derimot legger til grunn at loven stiller krav til at arbeidstaker må samtykke til det konkrete trekket arbeidsgiver ønsker å gjøre, innebærer dette at arbeidstaker og arbeidsgiver vil være enige om kravets eksistens og omfang før det aktuelle trekket. Ved uenighet er det arbeidsgiveren som har saksøkerbyrden. Etter min mening er dette den forståelsen som stemmer best overens med bestemmelsens verneformål. Dette vil også i større grad være i overensstemmelse med kravet fra CEACR. Dersom det skulle åpnes for trekkadgang med hjemmel i en generell forhåndsavtale ville sjansen for urettmessige trekk ville være større.

Det skal kort påpekes at Sivilombudsmannens uttalelser knytter seg til arbeidsavtaler i det offentlige, slik at arbeidsavtaler i privat sektor ikke er behandlet. Uttalelsene kan kanskje tas til inntekt for at forbudet mot generelle forhåndsavtaler kun retter seg mot arbeidsavtaler i det offentlige, og ikke i det private.⁹⁶ Etter min mening er det ikke grunn til å gjøre noen forskjell mellom arbeidsavtaler i det offentlige og i det private. Arbeidstaker må ha det samme vernet uansett hvem som er vedkommendes arbeidsgiver.

Bestemmelsen er likevel ikke i veien for at det kan inngås en generell avtale om trekk, men for at en slik avtale skal hjemle trekk i henhold til bestemmelsen kreves det en *erkjennelse* fra arbeidstaker med hensyn til kravets eksistens og omfang før trekket kan gjøres.⁹⁷ Dette medfører at dersom det er tvist om kravet på noen måte, vil en slik generell forhåndsavtale ikke kunne gjøres gjeldende som hjemmel for lønnstrekk.

I forhold til forhåndsavtaler om lønnstrekk for erstatningskrav følger kravet til erkjennelse direkte av ordlyden i § 14-15 (2) bokstav e.

Dersom kravet ikke kan inndrives gjennom lønnstrekk med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kan et mulig grunnlag være tilbakebetalingsplikt for arbeidstaker

⁹⁶ Se TOSLO-2009-112500.

⁹⁷ Se Sivilombudsmannens årsmelding 2001 s. 129 og Johansen og Stueland s. 608-609.

med hjemmel i *condictio indebeti*. Dette er et spørsmål for seg som jeg vil ikke gå nærmere inn på.

6.2 Trekk for fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstegning

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav f kan arbeidsgiver gjøre trekk i lønn når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.⁹⁸

Situasjonen er her at arbeidstaker har fått utbetalt lønn for en periode som han eller hun har vært fraværende uten krav på lønn, og det har ikke vært mulig for arbeidsgiver å korrigere dette ved lønnsutbetalingen. Dette kan for eksempel være fordi lønnen utbetales forskuddsvis. Frem til denne bestemmelsen ble innført måtte arbeidsgiver innhente skriftlig samtykke av den enkelte arbeidstaker i henhold til bokstav c, dersom det skulle gjøres lønnstrekk for det for mye utbetalte beløpet. Innhenting av skriftlig samtykke ble i sin tid ble påberopt som et problem særlig for staten som arbeidsgiver. I tilfeller av fravær på grunn av for eksempel arbeidskamp, hvor et stort antall arbeidstakere er fraværende samtidig, hadde innhenting av skriftlig samtykke fra den enkelte arbeidstaker vist seg særlig upraktisk og arbeidskrevende.⁹⁹ Arbeidsmiljølovutvalget uttalte at innhenting av skriftlig samtykke i disse tilfellene kunne synes unødig byråkratisk og arbeidskrevende. Departementet var enig i dette, og pekte videre på at behovet for å kunne foreta lønnstrekk er særlig stort i disse tilfellene, fordi det her som oftest vil være aktuelt å justere lønnsutbetalingen for et større antall arbeidstakere samtidig.¹⁰⁰ Bestemmelsen gir nå arbeidsgiver hjemmel til å inndrive kravet på det for mye utbetalte beløpet gjennom lønnstrekk, uten at det foreligger noen avtale etter bokstav c. At arbeidsgiver ikke trenger å innhente skriftlig samtykke fra den enkelte arbeidstaker, innebærer at trekkadgangen har blitt mer effektiv og mindre ressurskrevende for arbeidsgiver.

⁹⁸ Bestemmelsen trådte i kraft 1. februar 1995 jfr. endringslov 6. januar 1995 nr. 2.

⁹⁹ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 144-145.

¹⁰⁰ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 146.

Det fremgår av Arbeidsmiljølovutvalgets uttalelse at slike trekk ble gjort i praksis, slik at en lovregulering av trekkadgangen var å anse som en kodifisering av en ordning som var relativ vanlig i arbeidslivet.¹⁰¹

Det er kun fravær som følge av *arbeidsnedleggelse* eller *arbeidsstegning* som hjemler trekk i lønn etter bestemmelsen. Trekkadgangen omfatter fravær på grunn av streik vedrørende interessedvister og lockout, samt lovlige og ulovlige politiske demonstrasjonsstreiker. Fravær på grunn av ulovlig eller tariffstridig arbeidsstengning gir imidlertid ikke grunnlag for trekk i lønn etter bestemmelsen, da arbeidsgiver i slike tilfeller som hovedregel har lønnsplikt. Heller ikke fravær på grunn av annen arbeidskamp, som for eksempel ”gå sakte aksjoner”, gir adgang til trekk.¹⁰²

Bakgrunnen for at det kun er fravær som følge av arbeidsstegning og arbeidsnedleggelse som gir adgang til trekk i lønn, har å gjøre med at tilbakebetalingskravene som følge av slikt fravær som regel er *klare* og *forutberegnlige* for arbeidstaker. Under lovarbeidet i tilknytning til bestemmelsen ble det diskutert hvorvidt det skulle kunne gjøres trekk i lønn også for *annet* fravær som ikke gir rett til lønn enn arbeidsnedleggelse og arbeidsstengning, for eksempel skoft eller annet ulegitimert fravær. Departementet ønsket ikke å åpne for en slik generell adgang til trekk i lønn, og fremholdt at trekk for annen type fravær enn som følge av arbeidsstegning og arbeidsnedleggelse måtte reguleres gjennom individuelle skriftlige avtaler i henhold til bokstav c. Det kan lett oppstå uenighet om hva som er fravær uten rett til lønn. Arbeidsgiver burde derfor ikke få en ensidig rett i slike tilfeller til å gjenopprette en feilutbetaling i strid med arbeidstakerens oppfatning av hva som er riktig. Departementet fant at ved fravær på grunn av arbeidsstegning og arbeidsnedleggelse, ville kravene vanligvis være avklart både med hensyn til tilbakebetalingsplikt og beløpets størrelse.¹⁰³ Arbeidstaker skal vernes mot at trekk gjøres i tilfeller der det er uenighet om kravets eksistens og omfang, før han eller hun har hatt mulighet til å bestride kravet. Hensynet til forutberegnlighet blir på denne måten ivarettatt.

¹⁰¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 145.

¹⁰² Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 145-146.

¹⁰³ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 146-148.

Det ble også foreslått at arbeidsgiver skulle ha adgang til å trekke i lønn for underslag, tyveri og lignende som hadde ført til avskjedigelse av arbeidstakeren. Trekk i slike tilfeller krever i utgangspunktet at det foreligger skriftlig erkjennelse eller dom for erstatningskrav etter bokstav e. Arbeidsmiljølovutvalget foreslo at arbeidsgiver skulle ha rett til å gjøre trekk i slike tilfeller, uten at arbeidstaker måtte ha erkjent kravet eller at det var fastslått ved dom. Departementet ønsket ikke å innføre en slik regel, ettersom det også i slike tilfeller kunne være uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvorvidt det forelå grunnlag for avskjed og eventuelt beløpets størrelse.¹⁰⁴

Trekkadgangen er begrenset til de tilfeller hvor det ikke er *praktisk mulig* å foreta korreksjon av lønnen før ved neste utbetaling. Det er imidlertid ingen forutsetning for trekkadgangen at lønnen helt eller delvis har vært utbetalt forskuddsvis. Etterskuddsvis lønnsutbetaling omfattes også så fremt det ikke har vært praktisk mulig å foreta korreksjon av lønnen før ved neste lønnsutbetaling. Et eksempel på dette er at fraværet skjer etter at lønnsberegningen er lagt inn i bedriftens elektroniske datasystem, men før utbetalingstidspunktet.¹⁰⁵

6.3 Erstatning for skade eller tap

6.3.1 Innledning

Arbeidsgiver kan etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav e gjøre trekk i lønn for erstatning for skade eller tap som arbeidstakeren i forbindelse med arbeidet forsettelig eller grovt uaktsomt har påført virksomheten. I tillegg til disse kumulative vilkårene må ett av følgende vilkår foreligge; arbeidstakeren har skriftlig erkjent erstatningsansvar, et slikt ansvar er fastslått ved dom, eller arbeidstaker har rettstridig fratrudd sin stilling.

Hensynet bak trekkadgangen er at dersom arbeidstaker er erstatningsansvarlig overfor arbeidsgiver, vil det være en praktisk og hensiktsmessig måte å inndrive kravet på at det gjøres trekk i lønnen. Imidlertid er det, slik som ved trekk med hjemmel i avtale, muligheter for at det kan oppstå tvist om kravets eksistens og omfang, noe som kan

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 148.

¹⁰⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 145.

åpne for urettmessige trekk og uforutsigbarhet for arbeidstaker. Loven fastsetter derfor strenge vilkår for når trekk kan gjøres.

Adgangen til å inndrive erstatningskrav gjennom lønnstrekk fulgte allerede av fabrikktilsynsloven 1892 jfr. § 30 (3) om lønnstrekk. Denne bestemmelsen ble videreført i fabrikktilsynsloven 1909¹⁰⁶ og i arbeiderbeskyttelsesloven.¹⁰⁷ Ordlyden i trekkbestemmelsen var nokså vagt utformet, og det gikk ikke klart frem av ordlyden at arbeidsgiver kunne inndrive erstatningskrav gjennom lønnstrekk. Av trekkbestemmelsen fremgikk det at det var forbudt å gjøre trekk i arbeidstakers lønn i ”særskilt øiemed” uten at det forelå hjemmel i lov, arbeidsreglement eller i samtykke fra arbeidstaker.¹⁰⁸ Trekk som ikke ble gjort i ”særskilt øiemed” trengte altså ikke særlig hjemmel.¹⁰⁹ Verken i 1892-, 1909- eller 1915-loven fremgikk det noen definisjon av begrepet ”særskilt øiemed”, og det var således uklart hvilke krav arbeidsgiver kunne inndrive gjennom lønnstrekk, herunder om det var adgang til å gjøre lønnstrekk for erstatningskrav, uten særlig hjemmel.

Innholdet i begrepet ”særskilt øiemed” ble fastslått i avgjørelsen Rt. 1925 s. 820. Her uttalte Høyesterett at lønnstrekk for *krav som direkte utspringer fra selve arbeidsforholdet*, ikke var å anse som trekk i ”særskilt øiemed”. Det fremgår videre av avgjørelsen at trekk arbeidsgiver gjorde for erstatning for brudd på eller opptreden i strid med avtaleforholdet, ikke var trekk i ”særskilt øiemed” og trengte således ikke hjemmel i lov, arbeidsreglement eller avtale. Det samme gjaldt for de lønnstrekk arbeidsgiver gjorde for erstatningskrav for mangelfullt arbeid fra arbeidstakerens side eller for ødeleggelse av materialer. Trekk for slike erstatningskrav var ikke å anse som trekk i ”særskilt øiemed”, og trengte således ikke særlig hjemmel.

¹⁰⁶ Lov 10. september 1909 nr. 3 om *Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.* (fabrikktilsynsloven 1909).

¹⁰⁷ Lov 18. september 1915 om *arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter* (arbeiderbeskyttelsesloven).

¹⁰⁸ Jfr. fabrikktilsynsloven 1892 § 30 (3), fabrikktilsynsloven 1909 § 31 (3) og arbeiderbeskyttelsesloven § 37 (3).

¹⁰⁹ Se punkt 4.2.

Ved arbeidervernloven 1936 ble trekkbestemmelsen endret som følge av uklarheten som hadde foreligget omkring hva som lå i begrepet ”særskilt øiemed”. Departementet ønsket å utforme trekkbestemmelsen slik at omfanget av arbeidsgivers adgang til å gjøre trekk fremgikk av lovteksten.¹¹⁰ Begrepet ”særskilt øiemed” ble tatt ut av loven og bestemmelsen ble endret. Etter den nye ordlyden fulgte det at

”[f]radrag i lønn må ikke gjøres uten skriftlig avtale, undtagen når det er hjemlet i lov eller det gjelder reglementerte innskudd i pensjons- og sykekasser, eller erstatning for skade som arbeideren har voldt forsettlig eller ved grov uaktsomhet” jfr. § 32 nr. 2.

Trekkbestemmelsen fra 1936 ble opprettholdt uendret i arbeidervernloven fra 1956, jfr. § 40 (2), men i loven fra 1977 ble bestemmelsen utvidet til å omfatte flere trekkgrunnlag jfr. § 55 nr. 3. I forhold til lønnstrekk for erstatningskrav ble vilkårene for å kunne gjøre trekk nærmere regulert, og som jeg kommer tilbake til ble vilkårene strengere og vernet for arbeidstakeren styrket. Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav e er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven 1977, § 55 nr. 3 bokstav e.

6.3.2 Skade eller tap i forbindelse med arbeidet, påført virksomheten

Frem til 1977-loven var det kun *skade* som var omfattet av bestemmelsen,¹¹¹ og ordet *tap* ble tilføyd ordlyden slik at det skulle gå klart frem at trekkadgangen ikke bare gjelder materielle skader. Tap er blant annet relevant i tilfeller der arbeidstakeren rettstridig fratrer sin stilling eller mottar for mye lønn i ond tro.

Tapet eller skaden må være påført *i forbindelse med arbeidsforholdet*. Dette innebærer at tap eller skade arbeidstakeren påfører arbeidsgiveren utenfor arbeidsforholdet, for eksempel i forbindelse med et sosialt arrangement, ikke er omfattet av trekkbestemmelsen. I tillegg må skaden eller tapet være *påført virksomheten*. Hvis skaden eller tapet er påført andre arbeidstakere eller utenforstående kan trekk i utgangspunktet ikke gjøres.

¹¹⁰ Ot.prp. nr. 31 (1935) s. 47.

¹¹¹ Se for eksempel arbeidervernloven 1956 § 40 (2).

Hvis arbeidsgiveren blir ansvarlig etter arbeidsgiveransvaret i skadeerstatningsloven¹¹² § 2-1, vil trekk kunne gjøres dersom arbeidstakeren har utvist forsett eller grov uaktsomhet, og ett av de tre etterfølgende vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) bokstav e foreligger.¹¹³

6.3.3 Skyldkravet

Arbeidstakeren må ha utvist *forsett* eller *grov uaktsomhet* for at trekk kan gjøres. Dette innebærer at skyldgraden er strengere enn ved vanlig erstatningsansvar der det er tilstrekkelig at det er utvist alminnelig uaktsomhet. Arbeidstakeren kan altså være erstatningsansvarlig overfor arbeidsgiveren uten at denne har rett til å foreta lønnstrekk. Det fremgår ikke av forarbeidene hvorfor ansvaret her er strengere enn vanlig, men slik jeg ser det, er det et ønske om å verne arbeidstakeren mot trekk i tilfeller der det er lite å legge denne til last. Lønnstrekk kan være inngripende for arbeidstakeren, og lovgiver har funnet at det må kreves noe mer enn alminnelig uforsiktighet eller uforsvarlighet fra arbeidstakerens side for at lønnstrekk skal kunne tillates.

6.3.4 Skriftlig erkjennelse eller dom

Det er ikke tilstrekkelig for å kunne gjøre lønnstrekk etter bokstav e at arbeidstaker forsettlig eller grovt uaktsomt har påført virksomheten en skade eller et tap i forbindelse med arbeidet. Det kreves i tillegg at arbeidstaker *skriftlig erkjenner* erstatningsansvaret eller at ansvaret er *fastslått ved dom*.

Dersom arbeidstaker rettsstridig har fratrudd sin stilling kan det gjøres trekk i lønn uten at erstatningsansvaret er fastslått i dom eller ved skriftlig erkjennelse. Rettsstridig fratreden kommer jeg tilbake til under neste punkt.

Kravet om erkjennelse av erstatningsansvaret, eller at ansvaret er fastslått ved dom, ble innført i 1977-loven. Før dette kunne arbeidsgiver foreta lønnstrekk etter sin egen vurdering av erstatningsspørsmålet. Det var arbeidsgiver som avgjorde hvorvidt det forelå erstatningsansvar, og hvor stort kravet var. Trekkbestemmelsen i de ulike lovene

¹¹² Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning.

¹¹³ Fougner og Holo 2006 s. 707.

frem til 1977-loven var taus med hensyn til de tilfeller der arbeidstakeren ikke mente seg erstatningsansvarlig, og ga således ikke arbeidstaker noe vern mot trekk i de tilfeller arbeidstakeren motsatte seg ansvar eller var uenig i kravets størrelse. Dersom arbeidstaker var uenig i at erstatningskravet var berettiget, måtte han eller hun gå til domstolen for å få avgjort saken. Saksøkerbyrden lå altså på arbeidstakeren. En domstolsbehandling kan være en lang og kostbar prosess, og ga således ikke noe effektivt vern mot urettmessige trekk.

Ved lovrevisjonen i 1977 ble kravet til at arbeidstaker selv må ha erkjent erstatningsansvar, eller at en domstol har fastslått ansvaret for at trekk kan gjøres, innført i loven. Arbeidsrettsrådet ønsket å innsnevre adgangen til å foreta trekk for erstatningskrav, og foreslo at det ikke lenger skulle være mulig for arbeidsgiver å trekke i lønnen dersom det var uenighet om kravets eksistens eller omfang. I sin innstilling begrunner Arbeidsrettsrådet innsnevringen med at i tilfeller der det forelå tvist om erstatningskravet, skulle ingen av partene i arbeidsforholdet kunne ta seg til rette, slik arbeidsgiver kunne ved å foreta trekk i lønn før kravet var avklart. Arbeidsrettsrådet la vekt på at man i tariffavtaleforhold hadde gått inn for at ved tilfeller av uenighet om kravet, måtte kravet bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse.¹¹⁴ Lovendringen har ført til et styrket vern for arbeidstaker. Saksøkerbyrden er overført fra arbeidstaker til arbeidsgiver slik at ved uenighet om rettmessigheten av et lønnstrekk er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at trekket kan gjennomføres.

Den skriftlige erkjennelsen fra arbeidstaker må foreligge før trekket gjennomføres, men etter at erstatningskravet har oppstått. En avtale om at trekk kan gjøres dersom det oppstår et erstatningsansvar, altså *før* et eventuelt erstatningsansvar foreligger, er ikke tilstrekkelig.¹¹⁵ Arbeidstaker har her ikke *erkjent* kravet. Dersom det for eksempel er manko i kassen og arbeidstakeren undertenger på en erklæring om at manko skal kunne trekkes fra lønnen, gir denne erklæringen ingen rett for arbeidsgiver til å trekke i lønn. Arbeidstaker har kun gitt samtykke til at det trekkes i lønn dersom det er han eller hun

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) vedlegg IV, innstilling fra arbeidsrettsrådet. *Trekk i lønn og arbeidervern* § 40 punkt 2 s. 20.

¹¹⁵ Se punkt 6.1.2.

som er ansvarlig for mankoen, men har ikke med erklæringen erkjent at vedkommende faktisk er ansvarlig.¹¹⁶

Arbeidsgiver kan videre gjøre trekk i lønnen dersom arbeidstakers erstatningsansvar er *fastslått ved dom*. Arbeidsrettsrådets forslag omhandlet ikke dette alternativet, men det ble foreslått av departementet.¹¹⁷ Arbeidsgiver har til enhver tid anledning til å reise sak om rettmessigheten av erstatningskravet. Får arbeidsgiveren medhold er saken klar, det foreligger erstatningsansvar og det kan gjøres trekk i lønnen.

6.3.5 Rettsstridig fratreden

Rettsstridig fratreden betyr at arbeidstaker unnlater å overholde oppsigelsesfristen i arbeidsforholdet. Ved rettsstridig fratreden kan det være to forhold som danner grunnlag for erstatningskrav. Det kan enten dreie seg om en erstatningsbetingende handling eller kontraktsbrudd *forut* for fratreden, eller det kan være *selve den rettsstridige fratreden* som medfører erstatningsansvar.¹¹⁸

Allerede med hjemmel i 1892-loven hadde arbeidsgiver adgang til å gjøre slike trekk uten at det forelå erkjennelse av erstatningsansvaret, ettersom slike fradrag ikke var fradrag i ”særskilt øiemed”.¹¹⁹ I 1977-loven ble trekkadgangen uttrykkelig lovregulert. Arbeidsrettsrådet foreslo at det skulle kunne gjøres trekk i lønn i alle tilfeller der arbeidsforholdet opphører som følge av at arbeidstaker forlater sin stilling, men dette ble ikke vedtatt, og trekkadgangen ble begrenset til tilfellene der arbeidstaker *rettsstridig* forlater stillingen.¹²⁰ Departementet uttalte at det ikke burde være anledning til å gjøre trekk i lønn når en arbeidstaker fratrer med lovlig frist, hvis det ellers ikke ville foreligge grunnlag for lønnstrekk. Slik jeg forstår det, retter departementets innvending seg mot tilfellene der det forut for fratreden forelå erstatningsansvar som ikke var erkjent eller fastslått ved dom. Det vil jo ikke være aktuelt med noe

¹¹⁶ Se Rt. 1979 s. 665 og TLARV-2007-106734.

¹¹⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 12.

¹¹⁸ Fougner og Holo 2006 s. 708-709.

¹¹⁹ Se punkt 6.3.1.

¹²⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 12.

erstatningsansvar som følge av at arbeidstakeren fratrer stillingen med lovlig frist dersom slikt ansvar ikke allerede forelå.

I tilfeller der arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, kan arbeidsgiver gjøre trekk etter sin egen vurdering av erstatningskravet. Saksøkerbyrden ligger altså på arbeidstaker. Selv om det også i slike tilfeller kan foreligge uenighet om erstatningskravet, fant departementet at trekk må kunne gjøres slik at arbeidstaker ikke har mulighet til å unndra seg erstatningsansvaret ved å fratre stillingen uten å overholde oppsigelsesfristen.

Det er etter min mening ikke helt treffende å si at arbeidstaker kan unndra seg erstatningsansvaret ved å rettsstridig fratre sin stilling. Arbeidsgiver kan jo reise søksmål mot arbeidstaker for å inndrive kravet sitt. Mer treffende er det kanskje å si at man ikke ønsket å frata arbeidsgiver muligheten til å motregne kravet sitt i arbeidstakers krav på lønn.

Departementet pekte også på at adgangen til å gjøre trekk ved rettsstridig fratreden kan ha en preventiv side når det gjelder å sikre at arbeidstakere generelt overholder sin oppsigelsesfrist.

Erstatningskravet som oppstår som følge av at arbeidstaker rettsstridig forlater sin stilling, og som arbeidsgiver kan gjøre trekk for, kan kun bestå av de *ekstraavgifter* arbeidsgiver blir påført.¹²¹ Dette kan for eksempel være utgifter til en vikar inntil ny arbeidstaker kan overta stillingen, eller overtidstillegg til andre ansatte som nå må utføre arbeidstakers oppgaver. Det kan ikke gjøres trekk for utgifter arbeidstaker ville hatt uavhengig av om oppsigelsesfristen ble overholdt, for eksempel annonseutgifter.

Det gjelder en alminnelig tapsbegrensningsplikt for arbeidsgiver. For eksempel ved tap på grunn av at maskiner blir stående ubenyttet, kan arbeidsgiver bare trekke for bruttotapet med fradrag av alle utgifter som innspares fordi maskinen står. Ved vurderingen av tapets størrelse må det også tas hensyn til at arbeidsgiver sparer lønnsutgifter til arbeidstakeren når denne ikke arbeider i oppsigelsestiden.¹²²

¹²¹ Ot.prp. nr 41 (1975-76) s. 12 og 68.

¹²² Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 68.

Det skal kort påpekes at fratreden før oppsigelsesfristen ikke nødvendigvis er rettsstridig. Dersom arbeidsgiver har misligholdt arbeidsavtalen grovt og arbeidstaker deretter fratrer stillingen, kan ikke arbeidsgiver foreta lønnstrekk for de ekstraavgifter som påføres fordi oppsigelsesfristen ikke ble overholdt.¹²³

6.3.6 Drøftingsplikt

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 (4) at før trekk etter bokstav e foretas, skal arbeidsgiver *drøfte* grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det. Denne regelen er gitt for å unngå vilkårlighet ved avgjørelse om trekkadgangen og trekkets størrelse.¹²⁴

Drøftingsplikten har antakelig mindre betydning etter at regelen om arbeidstakers skriftlige erkjennelse ble innført. Likevel kan drøftelse av lønnstrekket være hensiktsmessig. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan få en bedre forståelse av trekkplikten og ansvarsgrunnlaget, slik at partene lettere kan komme frem til en minnelig løsning.¹²⁵

6.4 Begrensninger i trekkadgangen

6.4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) oppstiller en begrensning i arbeidsgivers trekkadgang for krav etter § 14-15 (2) bokstav c, e og f. Lønnstrekket må begrenses til *den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand*. Hensynet bak begrensningen er at arbeidstaker skal være sikret midler til nødvendig underhold.

¹²³ Ot.prp. nr 41 (1975-76) s. 12.

¹²⁴ Fougner og Holo 2006 s. 709.

¹²⁵ Fougner og Holo 2006 s. 709.

6.4.2 Forholdet til utleggstrekk etter dekningsloven § 2-7

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven følger det at innholdet av begrepet ”det som med rimelighet trengs til underhold” i arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) må anses å være det samme som i dekningsloven § 2-7 (1).¹²⁶ Dekningsloven § 2-7 (1) begrenser tredjemanns adgang til å ta utlegg i arbeidstakers lønnskrav. Med tredjemann mener jeg en annen fordringshaver enn arbeidsgiveren, altså en tredjemann i forhold til arbeidsforholdet. Utlegg i lønnskrav tas ved pålegg om trekk (utleggstrekk).

Ved vurderingen av hva som med rimelighet trengs til underhold etter dekningsloven kan det tas hensyn til en rekke ulike inntekter som arbeidstaker har.¹²⁷ De oppregnede midlene i § 2-7 skal slås sammen på arbeidstakers hånd når en vurderer hva arbeidstaker har krav på å beholde etter utleggstrekket. Mottar arbeidstaker for eksempel både lønn og pensjon, må ytelsene legges sammen for å se om dette samlet overstiger det som med rimelighet trengs til underhold. Det er kun nettoinntekten som skal legges til grunn.¹²⁸ Det fremgår ikke av arbeidsmiljøloven hvilke inntekter på arbeidstakers hånd som arbeidsgiver kan ta hensyn til ved vurderingen.

Som nevnt følger det av forarbeidene at begrepet ”hva som med rimelighet trengs” antas å være likt i de to lovene. Et spørsmål i denne sammenheng er om arbeidsgiver ved vurderingen av hva som med rimelighet trengs etter arbeidsmiljøloven kan ta hensyn til de samme inntekter som ved vurderingen etter dekningsloven. I så fall kan arbeidsgiver ta hensyn til for eksempel pensjonsinntekter i tillegg til den lønnen arbeidsgiver yter arbeidstaker. Inntekter som ikke er relevante etter dekningsloven, vil heller ikke være det etter arbeidsmiljøloven.¹²⁹ Det er nærliggende å anta at det bør være slik. Det sentrale hensynet bak begrensningen i trekkadgangen er at arbeidstaker skal være sikret midler til underhold. Dette vil være ivaretatt uavhengig av om det er lønnsinntekter fra arbeidsgiver, eller for eksempel pensjonsinntekter, som arbeidstaker

¹²⁶ Ot.prp. nr 54 (2008-2009) s. 85. Dette fremgår også av juridisk teori, se for eksempel Løvold 2008 s. 32 og Johansen og Stueland s. 612.

¹²⁷ Se dekningsloven § 2-7 (2) bokstav a til h.

¹²⁸ Jfr. dekningsloven § 2-7 (1)(1) jfr. § 2-7 (1)(2).

¹²⁹ Et eksempel på dette er arbeidstakerens kapitalinntekter jfr. Rt. 1994 s. 870.

sitter igjen med etter trekket. Også hensynet til arbeidsgivers muligheter til dekning av sitt krav tilsier at arbeidsgiver skal kunne ta hensyn til alle de nevnte inntektspostene.

Av forarbeidene fremgår det at det ikke kan kreves at arbeidsgiveren foretar noen fullstendig analyse av arbeidstakerens økonomiske situasjon.¹³⁰ Hva som nærmere kreves av arbeidsgiver er uklart. Til forskjell fra namsmyndighetene vil det, slik jeg ser det, ikke være noen *plikt* for arbeidsgiver å ta hensyn til andre inntekter enn lønnsinntektene. Arbeidsgiver vil som regel ikke ha like god oversikt over arbeidstakers økonomiske forhold som namsmyndighetene vil ha i en utleggssak. På utgiftssiden kan det heller ikke være en tilsvarende plikt til å undersøke som for namsmyndighetene. Det er likevel viktig at arbeidsgiveren tar hensyn til opplysninger fra arbeidstakeren om økonomiske vanskeligheter ved trekket.

6.4.3 Hvor mye er rimelig at arbeidstaker sitter igjen med?

Begrepet ”det som med rimelighet trengs” er en rettslig standard, og innholdet i begrepet vil endres i tråd med samfunnsutviklingen, herunder som følge av endringer i økonomien til norske husholdninger.¹³¹ Innholdet av begrepet er ikke nærmere definert i forarbeidene til verken dekningsloven eller arbeidsmiljøloven, slik at det hovedsakelig er rettspraksis som vil være retningsgivende for fastsettelsen av begrepets innhold.

Hva arbeidstaker har krav på å beholde til underhold vil variere i hver enkelt sak med hensyn til hvilke inntekter og utgifter arbeidstaker har. Man må vurdere hvilke inntekter det kan tas hensyn til, og hvilke utgifter som er å anse som nødvendige for underhold. Av rettspraksis følger det for eksempel at utgifter til underhold av ektefelle og barn som arbeidstaker har underholdsplikt for, er omfattet av husstandsbegrepet uavhengig av om de bor sammen med arbeidstaker eller ikke.¹³²

¹³⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 68-69.

¹³¹ Løvdal 2008 s. 125.

¹³² Rt. 1991 s. 811. For en gjennomgang av de ulike postene som skal inngå når man fastsetter utgifts- og inntektssiden, se Løvdal 2008 s. 80 iflg.

Offentlig fastsatte normer for livsopphold kan gi en indikasjon på hva som anses nødvendig for å opprettholde en normal levestandard i ulike sammenhenger, for eksempel satsene for sosialstønad eller SIFO-satsene.¹³³ Slike offentlige satser er flere ganger brukt i rettspraksis ved fastleggelsen av hva ”som med rimelighet trengs” etter dekningsloven § 2-7 (1). Det er imidlertid ingen klar linje i bruken av slike satser.¹³⁴ Utgangspunktet er at vurderingen av hva arbeidstaker trenger til underhold må avgjøres konkret i den enkelte sak.

Dersom man etter en vurdering av arbeidstakerens økonomiske forhold kommer til at trekket man ønsker å gjøre vil gå på bekostning av arbeidstakers evne til underhold, er den praktiske løsningen at kravet splittes opp og blir trukket over flere lønnsterminer i stedet for å bli trukket ved en eller få lønnsterminer.¹³⁵

¹³³ Statens institutt for forbrukerforskning (SIFO).

¹³⁴ For en gjennomgang av rettspraksis, se Løvold 2008 s. 131 iflg.

¹³⁵ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 68-69.

7 Lønnsoppgave

7.1 Krav om skriftlig lønnsoppgave

Ved utbetaling av lønnen, eller straks etter, har arbeidstaker krav på en lønnsoppgave der det fremgår hvordan lønnen er beregnet og som viser hvilke trekk arbeidsgiver har gjort jfr. arbeidsmiljøloven § 14-15 (5).¹³⁶ Det skal her fremgå om trekket for eksempel gjelder skattetrekk, fagforeningskontingent osv. En lønnsoppgave gir arbeidstakeren oversikt, og gjør det enklere å oppdage eventuelle feil ved lønnsutbetalingen.

En uklar lønnsoppgave kan ha betydning for arbeidsgiverens muligheter til å kreve tilbakebetalt for mye utbetalt lønn etter reglene om *condictio indebeti*.

¹³⁶ Dette ble først innført i arbeidervernloven 1936.

8 Rettsvirkninger ved overtredelse av utbetalingsreglene og reglene om trekk

8.1 Straff

Av arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) fremgår det at overtredelser av reglene i arbeidsmiljøloven straffes med bøter eller fengsel i tre måneder, eller begge deler. Det er tilstrekkelig for straff at gjerningspersonen har utvist uaktsomhet.

Det er uklart i hvilken grad brudd på arbeidsmiljøloven § 14-15 blir anmeldt og straffet. Av forarbeidene fremgår det at de fleste straffesaker for brudd på arbeidsmiljøloven er knyttet til innmeldte arbeidsulykker. Dette var i alle fall tilfellet under lovrevisjonen i 2005.¹³⁷ Det er nærliggende å anta at arbeidstaker i mange tilfeller vil være tilbakeholden med å anmelde arbeidsgiver for brudd på arbeidsmiljøloven § 14-15, men dette vil variere med hensyn til hvor grovt bruddet er. Slik jeg ser det kan man i større grad anta at arbeidstaker vil anmelde arbeidsgiver dersom arbeidsgiver for eksempel trekker arbeidstaker i lønn uanmeldt og nekter å tilbakebetale kravet, enn om arbeidsgiver uaktsomt utbetaler lønnen noen dager for sent. Som regel ønsker arbeidstaker å opprettholde en god tone med arbeidsgiveren, og vil kanskje melde fra til arbeidsgiveren eller tillitsvalgte om at dette ikke er i orden før det leveres inn en anmeldelse.

Bevisst unnlattelse av å utbetale lønn, eller for sen utbetaling, er også straffbart etter straffeloven¹³⁸ § 412 (2). Overtredelsen straffes med bøter. Skyldkravet er forsett, jfr. Rt. 1963 s. 938. Etter arbeidsmiljøloven § 19-1 er uaktsomhet som nevnt tilstrekkelig. Etersom arbeidsmiljøloven § 19-1 er en strengere straffebestemmelse er det naturlig at denne anvendes i stedet for straffelovens bestemmelse.

¹³⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 293.

¹³⁸ Lov 22. mai 1902 nr. 10 *Almindelig borgerlig Straffelov*.

8.2 Tilbakeholdelse av ytelser eller heving

Dersom arbeidstaker ikke får utbetalt et opptjent og uomtvistet lønnskrav, vil arbeidstaker kunne holde arbeidsytelsen tilbake inntil lønnskravet blir utbetalt. Dette følger av prinsippet om ytelse mot ytelse.

Dersom det dreier seg om et omtvistet krav vil en tilbakeholdelse fra arbeidstaker fort kunne bli ansett som tariffstridig arbeidskamp.

Arbeidstaker vil alltid kunne gå til søksmål mot arbeidsgiver. For eksempel med et krav på utbetaling av et opptjent men ikke utbetalt lønnskrav, eller med søksmål om tilbakebetaling dersom arbeidsgiveren har trukket for mye i lønn. Videre kan det tenkes at arbeidstaker kan heve arbeidsforholdet. Dersom arbeidsgiver for eksempel ikke utbetaler lønn i henhold til arbeidsavtalen, foreligger det mislighold fra arbeidsgivers side. Forutsatt at misligholdet er vesentlig foreligger det rettslig grunnlag for arbeidstaker til å heve avtalen jfr. alminnelige arbeidsrettslige regler.¹³⁹

¹³⁹ Jakhelln 2006 s. 470. Dette følger også av alminnelige kontraktsrettslige regler.

9 Avsluttende kommentarer

Det er ulike hensyn bak reglene om utbetaling og trekk i lønn. Arbeidstakers behov for forutberegnelighet med hensyn til lønnsinntekten, jevnlig utbetaling av lønn og sikring av midler til nødvendig underhold står sentralt. Oppgaven viser at reglene om utbetaling av lønn, og arbeidsgivers adgang til å gjøre trekk i lønn, har utviklet seg mye siden fabrikktilsynsloven 1892. De nevnte hensyn er etter min mening godt ivaretatt etter gjeldende lov.

Utviklingen av reglene har gått både i retning av avtalefrihet, og i retning av detaljregulering i lov. Reglene om lønnsutbetaling har gått fra å være detaljert regulert i loven, til en ordning der det er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker ved avtale å fastsette blant annet utbetalingstid, sted og måte, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-15 (1). En slik løsning er hensiktsmessig med hensyn til hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker faktisk organiserer lønnsutbetaling i praksis. Loven imøtekommer et behov for fleksibilitet og praktiske løsninger, samtidig som hensynet til jevn og forutberegnelig utbetaling er ivaretatt.

Reglene om trekk i lønn var til å begynne med generelt utformet og ga arbeidsgiver stor makt overfor arbeidstaker, ettersom det var arbeidsgiver som i stor grad avgjorde om det forelå adgang til å trekke i lønn. Utviklingen av trekkreglene har ført til detaljerte regler og en uttømmende liste over unntak fra forbudet mot trekk i lønn. Etter en gjennomgang av forarbeidene fra 1892-loven og frem til i dag, ser man at hensynet til at arbeidstaker skal være sikret midler til underhold har stått sterkt. Dette kommer klart frem ved at det kun er visse krav som kan inndrives gjennom lønnstrekk, og av begrensningen i arbeidsmiljøloven § 14-15 (3). Arbeidsgivers makt til ensidig å avgjøre hvorvidt det skal kunne foretas lønnstrekk har blitt innskrenket. For eksempel i forhold til trekk for erstatningskrav må det foreligge erkjennelse av ansvaret fra arbeidstakeren selv, eller dette må være fastslått av den domstol. Frem til 1977-loven forelå det ikke

noe slikt krav. Etter min mening er lønnskrevet godt vernet mot trekk etter gjeldende regler.

Jeg vil imidlertid komme med noen kommentarer i forhold til uklarheten omkring trekk med hjemmel i bokstav c. Det fremgår ikke klart av ordlyden om det kan inngås avtale om trekk generelt, eller om avtalen må gjelde et konkret trekk.¹⁴⁰ Loven fastsetter heller ikke hva slags krav det kan gjøres trekk for med hjemmel i bokstav c.¹⁴¹ En løsning vil være at det går klart frem av loven hvilke krav det kan gjøres trekk for. Dette innebærer at generelle trekk vil være utelukket, og dette vil også være i overensstemmelse med kravet fra CEACR. Imidlertid vil dette kunne innebære en vanskelig vurdering av hvilke krav som skal omfattes. En slik oppregning av ulike krav vil føre til en total endring av bestemmelsen, og vil være et stort innhugg i arbeidsgiverens motregningsadgang. Etter mitt skjønn vil en endring av ordlyden slik at det klart går frem at det kun er konkrete trekk som kan gjøres være tilstrekkelig. Dette ville innebære at arbeidstaker må samtykke til trekket. Trekket er under enhver omstendighet begrenset av arbeidsmiljøloven § 14-15 (3).

Videre har jeg noen kommentarer i tilknytning til håndhevelsen av reglene. Som nevnt under punkt 8, er arbeidsmiljølovens løsning på overtredelse av lovens regler straff, og de fleste innmeldte brudd på arbeidsmiljøloven knytter seg til arbeidsulykker. Det er ingen myndigheter som fører tilsyn med at arbeidsgiver overholder utbetalingsreglene i arbeidsavtalen, eller at trekkene som arbeidsgiver gjør er i henhold til loven. Konsekvensen blir at det er arbeidstaker som må melde fra om forholdet. Et arbeidsforhold innebærer gjerne en menneskelig relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan være nærliggende å anta at arbeidstaker ikke melder fra om tilfeller av overtredelse av reglene på grunn av at arbeidstaker ikke ønsker å skape dårlig stemning på arbeidsplassen, eller i forholdet med sin overordnede. En løsning kan kanskje være at arbeidstaker kan melde fra til Arbeidstilsynet, og at Arbeidstilsynet kan ilegge arbeidsgiver alternative sanksjoner ved overtredelse, slik at man ikke må gå veien om straffeforfølgelse.

¹⁴⁰ Se punkt 6.1.2.

¹⁴¹ Se punkt 6.1.1.

Dersom overtredelsen av reglene for eksempel består i at arbeidsgiver har trukket arbeidstaker for mye i lønn, vil arbeidstaker ha et krav på tilbakebetaling fra arbeidsgiver. Dette kravet vil foreligge uavhengig av om arbeidsgiver blir straffet for overtredelsen eller ikke. Dersom arbeidsgiver blir straffet er det riktignok sannsynlig at tilbakebetalingskravet blir gjort opp i denne sammenheng. Men ellers er arbeidstaker henvist til sivil rettsvern for å inn drive kravet sitt. Det er som regel dyrt og tidkrevende å gå til sak, og det er derfor de færreste arbeidstakere som har mulighet til å forfølge sine lønnskrav gjennom domstolene.

Reglene om utbetaling og trekk i lønn viser at lovgiver har funnet det viktig å verne om arbeidstakers lønnskrav. Men for at vernet skal være mer effektivt bør det etter min mening være en strengere håndhevelse av reglene.

10 Referanseliste

10.1 Lover

Bergverksloven 1842	Lov 14. juli 1842, <i>angaaende Bergverksdriften.</i>
Fabrikktilsynsloven 1892	Lov 27. juni 1892 nr. 1 <i>om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.</i>
Straffeloven	Lov 22. mai 1902 nr. 10 <i>Almindelig borgerlig Straffelov.</i>
Fabrikktilsynsloven 1909	Lov 10. september 1909 nr. 3 <i>om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.</i>
Arbeiderbeskyttelsesloven	Lov 18. september 1915 <i>om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter</i>
Arbeidervernloven 1936	Lov 19. juni 1936 nr. 8 <i>om arbeidervern</i>
Lov om høytidsdager	Lov av 26. april 1947 nr 1 <i>om 1. og 17. mai som høgtidsdager</i>
Lov om Statens pensjonskasse	Lov 28. juli 1949 nr. 26 <i>om Statens pensjonskasse</i>
Arbeidervernloven 1956	Lov 7. desember 1956 nr. 2 <i>om arbeidervern</i>
Pensjonsordning for sykepleiere	Lov 22. juni 1962 nr. 12 <i>om pensjonsordning for sykepleiere.</i>
Skadeerstatningsloven	Lov 13. juni 1969 nr. 26 <i>om skadeserstatning.</i>

Arbeidsmiljøloven 1977	Lov 4. februar 1977 nr. 4 <i>om arbeidervern, arbeidsmiljø mv.</i>
Likestillingsloven	Lov 9. juni 1978 nr. 45 <i>om likestilling mellom kjønnene.</i>
Straffeprosessloven	Lov 22. mai 1981 nr. 25 <i>om rettergangsmåten i straffesaker.</i>
Ferieloven	Lov 29. april 1988 nr. 21 <i>om ferie</i>
Tvangsfullbyrdelsesloven	Lov 26. juni 1992 nr. 86 <i>om tvangsfullbyrdelse.</i>
Gjeldsordningsloven	Lov 17. juli 1992 nr. 99 <i>om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner.</i>
Kringkastingsloven	Lov 4. desember 1992 nr. 127 <i>om kringkasting.</i>
Folketrygdeloven	Lov 28. februar 1997 nr. 19 <i>om folketrygd.</i>
Diskrimineringsloven	Lov 6. mars 2005 nr. 33 <i>om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.</i>
Underholdsbidragsloven	Lov 29. april 2005 nr. 20 <i>om innkreving av underholdsbidrag mv.</i>
Utdanningsstøtteloven	Lov 3. juni 2005 nr. 37 <i>om utdanningsstøtte.</i>
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 <i>om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern</i>
Skattebetalingsloven	Lov 17. juni 2005 nr. 67 <i>om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav</i>

OTP-loven	Lov 21. desember 2005 nr. 124 <i>om obligatorisk tjenestepensjon</i>
10.2 Forarbeider	
Ot.prp. nr. 8 (1890)	<i>om utfærdigelse af Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v.</i>
Ot.prp. nr. 43 (1904-05)	<i>angaaende udfærdigelse af en lov om tilsyn med a arbeide i fabriker m.v.</i>
Ot.prp. nr. 41 (1975-76)	<i>om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.</i>
Ot.prp. nr. 54 (1979-80)	<i>om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.</i>
Ot.prp. nr. 54 (1986-87)	<i>om lov om ferie.</i>
Ot.prp. nr. 50 (1993-94)	<i>om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.</i>
Ot.prp. nr. 67 (1996-97)	<i>om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.</i>
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	<i>om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).</i>
Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)	<i>om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)</i>
NOU 1972: 20	<i>Gjeldsforhandling og konkurs</i>
NOU 1995: 18	<i>Ny lovgivning om opplæring</i>

NOU 2004: 5

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst,
Arbeidslivslovutvalget.

10.3 Folkerettslig regelverk

Den europeiske Sosialpakt

ILO-konvensjon nr. 95 om sikring av arbeidstakeres lønn

Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
(ØSK)

10.4 Juridisk litteratur

Berg, Paal 1930

Arbeidsrett, 1930, Oslo: Olaf Norlis Forlag

Fougner, Jan og Holo, Lars 2006

Arbeidsmiljøloven kommentarutgave,
2006, Oslo: Universitetsforlaget.

Hertel-Aas, Bernt

*Den sosiale og politiske bakgrunn for
Norges første fabrikktilsynslov, Loven av
1982*, inntatt i Årsberetninger 1942.

Jakhelln, Henning 2006

Oversikt over arbeidsretten, 4. utg. 2006,
3. opplag 2010, Oslo: Cappelen Damm.

Jakhelln, Henning og Aune, Helga 2006

*arbeidsrett.no - kommentarer til
arbeidsmiljøloven*, 2. utg. 2006, Oslo: N.
W. DAMM & SØN AS.

Johansen, Atle S. og Stueland, Einar

*Arbeidsmiljøloven – kommentarer og
praksis*, 2011, Oslo: Gyldendal Norsk
Forlag AS.

Løvold, Vibeke 2008

Utleggstrekk, 2008, Oslo: Gyldendal
Norsk Forlag AS.

Storeng, Nils H., Beck, Tom H.

og Due Lund, Arve

Arbeidslivets spilleregler, 2006, Oslo:
Universitetsforlaget.

10.5 Årsberetninger og årsmeldinger

Årsberetninger 1920

*Årsberetninger fra Arbeidsrådet og
Fabrikktilsynet 1920*, utgitt ved
Chefinspektøren for Fabrikktilsynet,
A-S P. M. BYE & CO. – KRISTIANIA
1921.

Årsberetninger 1942

*Årsberetninger fra Arbeidsrådet og
Arbeidstilsynet 1942*, utgitt ved
Sjefinspektøren for Arbeidstilsynet,
Nasjonal Samlings Rikstrykkeri.

Sivilombudsmannens årsmelding

2001 s. 129

10.6 Kilder fra internett

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF

og

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-QA-09-029

Disse kildene er hentet fra EUs offisielle sider og gir en oversikt over hvordan minstelønn er regulert i ulike EU-land. (Sisert 2.02.11).

http://multimedia.api.no/shares/archive/01245/Jubileumshefte_HKO_1245505a.pdf

Om minstelønnsloven 14.juli 1918. (Sisert 3.02.11).

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010_en.pdf ECSR sine uttalelser i Conclusions 2010 Norway om kravet til et rettferdig lønnsnivå (sitert 09.02.11).

http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/Menneskerettigheter/20100623_NORWAY_FIFTH_PERIODIC_ESCR_REPORT_2.pdf Norges femte rapport til ØKS-komiteen i tilknytning ØKS artikkel 7 (sitert 19.04.11).

http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen_LO-NHO_2009-2013.pdf Hovedavtalen LO-NHO 2010-2013 (sitert 09.02.11).

http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/L%C3%B8nns-%20og%20personalpolitikk/HTA_2010-2012_rettet.pdf Hovedtariffavtalen for staten 2010-2012 (sitert 09.02.11).

<http://www.faf.no/pub/rapp/20065/20065.pdf>. Geir Veland, *Tjenestepensjonsordninger i Norge – En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor*, Fafo-rapport 2008:23.