



UiT Norges arktiske universitet

Det Juridiske Fakultet

## **Arbeidsgivers adgang til å trekke i arbeidstakers lønn ved forhåndsavtale**

En rettslig analyse av trekkhjemmelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd bokstav c

Oscar William Lunheim

Masteroppgave i rettsvitenskap – JUR-3902 – desember 2021

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning .....	1
1.1	Tema og problemstilling .....	1
1.2	Aktualitet.....	2
1.3	Metode .....	3
1.4	Avgrensninger.....	5
1.5	Den videre fremstilling .....	6
2	Generelt om arbeidsgivers adgang til å trekke i lønn .....	6
2.1	Introduksjon .....	6
2.2	Alminnelig utgangspunkt: Motregningsrett.....	7
2.3	Hovedregelen om forbud mot trekk i lønn.....	8
2.4	Begrepsavklaring .....	9
2.4.1	Lønnsbegrepet.....	9
2.4.2	Trekk.....	10
3	Trekk i lønn ved avtale .....	11
3.1	Introduksjon .....	11
3.2	Rettslig utgangspunkt.....	11
3.2.1	Vilkåret «på forhånd» .....	12
3.2.2	Vilkåret «fastsatt» .....	12
3.2.3	Oppsummering.....	13
3.3	Sammenhengen med de øvrige trekkgrunnlag.....	13
3.3.1	Avgrensede og definerbare ytelser.....	13
3.3.2	Forholdet mellom bokstav c og bokstav e .....	14
3.4	Forholdet til øvrig vernelovgivning .....	18
3.4.1	Skipsarbeidsloven § 4-3.....	18
3.5	Lovtolkning i lys av forarbeidene .....	20
3.5.1	Bestemmelsens forhistorie .....	21

3.5.2	Arbeidsmiljøloven av 2005.....	25
3.5.3	Oppsummering.....	26
3.6	Forholdet mellom bokstav c og de alminnelige motregningsregler.....	27
3.7	Verneformål .....	29
3.7.1	Betydningen av at aml. § 14-15 andre ledd er en vernebestemmelse .....	30
3.7.2	Forutsigbarhet med lønnsutbetalinger.....	30
3.8	Fordeling av søksmålsbyrden .....	33
3.9	Hensynet til effektiv tilbakeføringsadgang for arbeidsgiver .....	34
4	Internasjonale reguleringer av trekkadgangen .....	35
4.1	Introduksjon .....	35
4.2	Den reviderte europeiske sosialpakt artikkel 4 .....	36
4.3	ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 8.....	38
5	Sammenfatning og konklusjoner .....	39
6	Avsluttende bemerkninger .....	41
6.1	Behov for lovendring? .....	41
6.2	Anke til Høyesterett .....	42
	Referanseliste.....	43
	Vedlegg.....	49

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Tema for avhandlingen er arbeidsgivers adgang til å trekke i arbeidstakers lønn ved forhåndsavtale. I dagens arbeidsliv er det både innenfor det offentlige og det private svært utbredt at arbeidsavtalen inneholder en standardklausul hvor arbeidsgiver forbeholder seg retten til å justere arbeidsvederlaget ved feilutbetaling av lønn. Det er tale om klausuler som ikke er gjenstand for forhandlinger i de individuelle arbeidsforholdene, men en standardtekst som er gjort til en del av arbeidsavtalen.

I Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) mal for arbeidsavtaler som tilbys over 27 800 medlemsbedrifter med til sammen 575 000 årsverk,<sup>1</sup> heter det at «[a]rbeidsgiver har rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn, feriepenger og tilleggssytelser dersom det er feil ved avregningen eller grunnlaget for utbetalingen av lønn, tilleggssytelser, forskudd, sykepenger eller utgiftsdekning».<sup>2</sup>

Staten har på sin side en egen standardavtale med følgende ordlyd: «Dersom arbeidstakeren ved en feil har fått for mye lønn, er partene enige om at lønnsutbetaleren ved neste avlønning kan foreta slikt trekk som er nødvendig for å rette opp feilen.»<sup>3</sup>

Avhandlingen tar sikte på å klarlegge den rettslige rekkevidden av trekkhjemmelen i arbeidsmiljøloven<sup>4</sup> § 14-15 andre ledd bokstav c. Spørsmålet som skal behandles er om loven åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan forhåndsavtale en ubegrenset trekkadgang ved feilutbetaling av lønn. Avhandlingen er rettsdogmatisk.

Det følger av bestemmelsen at lønnstrekk kan foretas «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale». Lovens formulering reiser spørsmål om det gjelder et vilkår om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet avtalen inngås eller om det åpnes for forhåndsavtaler om trekkadgang.

---

<sup>1</sup> [nho.no/om-nho/artikler/medlemsrekord/](https://nho.no/om-nho/artikler/medlemsrekord/) (lest 12. desember 2021)

<sup>2</sup> Se vedlegg 1 under punkt 11 om «Lønn».

<sup>3</sup> Se vedlegg 2 under «Lønn, ferie, arbeidstid».

<sup>4</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.).

Videre begrenses avhandlingen til en vurdering av trekkavtaler som knytter seg til utbetaling av for mye *lønn*. Begrunnelsen for dette er at det er lønnsytelser som vanligvis er særskilt regulert i standardavtaler. Hva som omfattes av lønnsbegrepet redegjøres for i punkt 2.4.1.

Avhandlingens tema ligger på arbeidsrettens område. I arbeidsretten er forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker sentralt. Det individuelle arbeidsforholdet etableres ved arbeidsavtalen, og kjennetegnes av at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver mot betaling for arbeidet. Arbeidsvederlaget er arbeidsgivers viktigste motytelse til arbeidskraften, og utgjør således et sentralt element ved arbeidsforholdet.<sup>5</sup> Lønnstrekk er følgelig underlagt særskilte reguleringer i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsavtalen er i prinsippet en privatrettslig kontrakt.<sup>6</sup> Utgangspunktet er at det også på arbeidsrettens område gjelder avtalefrihet. Ved inngåelsen av arbeidsforholdet står partene således fritt til å utforme det nærmere innholdet i arbeidsavtalen etter hva som passer best på forholdet.

Arbeidsmiljøloven er imidlertid semidispositiv ved at avtalefriheten innskrenkes av preseptorisk lovgivning.<sup>7</sup> Partenes avtalefrihet er følgelig begrenset til forhold som ligger innenfor det verneavgivningen tillater. Dette kommer til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 1-9 som fastslår utgangspunktet om lovens ufravikelighet. At loven er ufravikelig innebærer et forbud mot avtaler som etter sitt innhold setter arbeidstaker i en mindre gunstig stilling enn det som følger av loven.<sup>8</sup> I dette ligger det at dersom arbeidsmiljøloven ikke åpner for ubegrensede trekklausuler i arbeidsavtalen, vil klausulene stride mot aml. § 1-9.

## 1.2 Aktualitet

Spørsmålet knyttet til den rettslige rekkevidden av aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, har stått på den juridiske dagsorden i flere år, dog uten konkrete avklaringer. Temaet fikk fornyet aktualitet i 2020 hvor både Gulating og Frostating lagmannsrett konkluderte med at en forhåndsavtale om trekkadgang ved feilutbetalinger ikke var i tråd med arbeidsmiljølovens regler.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Dege (2003) s. 283.

<sup>6</sup> Fougner (2019) s. 5.

<sup>7</sup> Skjønberg (2017) s. 47.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> LF-2020-73757 (Frostating) og LG-2020-4147 (Gulating).

Saken fra Frostating lagmannsrett gjaldt rettmessigheten av et lønnstrekk foretatt som følge av at arbeidstaker hadde fått for mye utbetalt i diettgodtgjørelse. Selve feilutbetalingen var ubestridt av arbeidstaker, men det var uenighet om arbeidsgiver hadde adgang til å foreta lønnstrekk. Trekkadgangen fulgte angivelig av en standardklausul i arbeidsavtalen som arbeidsgiver hevdet var i tråd med avtaleunntaket i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c.

Lagmannsretten konkluderte med at den konkrete standardklausulen ikke i tilstrekkelig grad ivaretok hensynet til arbeidstakers forutsigbarhet og kontroll med lønnsutbetalinger. Trekket ble følgelig ansett urettmessig.

Avgjørelsen ble påanket til Høyesterett og tillatt fremmet ved beslutning fra ankeutvalget.<sup>10</sup> Saken var til behandling i månedsskiftet november/desember 2021. I skrivende stund er dom ikke avsagt (15. desember).

Det foreligger begrenset med litteratur som berører spørsmålet om adgangen til å inngå forhåndsavtaler om trekk i lønn. I kjølvannet av dommen fra Frostating lagmannsrett har det blitt skrevet én artikkel som tar opp problemstillingen, uten å gå materien særlig i dybden.<sup>11</sup> Videre har temaet vært aktualisert i enkelte lovkommentarer til arbeidsmiljøloven.<sup>12</sup>

Problemstillingen er imidlertid langt fremme i det arbeidsrettslige fagmiljøet og har således betydelig aktualitet. En avklaring omkring det rettslige innholdet i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c vil være avgjørende for om arbeidsgivere må endre praksis.

### **1.3 Metode**

Utgangspunktet for analysen vil være en tolkning av ordlyden i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c. Tolkingsresultatet har betydning for hvilket tidspunkt trekkavtalen må være inngått på, herunder om loven åpner for forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger.

Slik avhandlingen vil belyse, lar ikke den rettslige rekkevidden av aml. § 14-15 andre ledd bokstav c seg alene klarlegge ved en naturlig språklig forståelse av ordlyden. Avhandlingen

---

<sup>10</sup> HR-2021-1427-U.

<sup>11</sup> Hustad, Jørgen Nordsveen, *Arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk i henhold til skriftlig avtale*, Juridika Innsikt, 10. mai 2021 (lest 11. desember 2021).

<sup>12</sup> Se Johansen (2020) s. 685–687 og Fougner (2018) s. 790–793.

vil følgelig se til andre rettskilder for bidrag til tolkningen. I denne sammenheng er det nødvendig å peke på enkelte metodiske utfordringer oppgaven reiser.

Høyesterett har foreløpig ikke kommet med en rettsavklaring og spørsmålet er i begrenset grad berørt av forarbeidene. Det foreligger imidlertid noe underrettspraksis fra både ting- og lagmannsrettene. Etter alminnelig rettskildelære har ikke praksis fra underrettene rettsnormerende kraft. Underrettspraksis vil hovedsakelig ha interesse som illustrasjonsmateriale og tillegges svært begrenset vekt i analysen.<sup>13</sup>

Videre har Sivilombudet fremmet synspunkter om hvordan det rettslige innholdet i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c skal forstås. I årsmelding for 2001, argumentert Sivilombudet sterkt *imot* forhåndsavtaler om trekkadgang og hevdet praksisen var i strid med arbeidsmiljøloven.<sup>14</sup>

Den rettskildemessige vekten av Sivilombudets uttalelser har vært omdiskutert; både i rettspraksis og teorien. Sivilombudets mandat er å sørge for kontroll med den offentlige forvaltningen og hindre at det utøves urett mot den enkelte borger. Ombudet skal «undersøke og uttale sin mening om» rettsforhold mellom borgere og forvaltning, jf. sivilombudsloven<sup>15</sup> § 3. Ombudets uttalelser vil således kun være påpekninger rettet mot forvaltningen og i utgangspunktet ikke inneha noen bindende kraft.<sup>16</sup>

Høyesterett har imidlertid vist til at den rettskildemessige vekten av Sivilombudets uttalelser vil kunne variere. I HR-2016-2229-A avsnitt 49 uttalte retten at

«Har det utviklet seg en forvaltningspraksis på bakgrunn av standpunktet, eller synspunktet har fått tilslutning fra lovgiveren, som for eksempel i Rt-2002-683 på side 692-693, vil Sivilombudsmannens uttalelser kunne ha betydelig vekt. For øvrig vil Sivilombudsmannens uttalelser hovedsakelig ha vekt på bakgrunn av verdien i de argumenter som presenteres. Vekten må også ses i sammenheng med det øvrige rettskildebildet.»

Sivilombudet har som et utgangspunkt ansvar for borgernes rettsvern overfor forvaltningen. Det ligger utenfor dens mandat å ta stilling til hvordan rettsreglene slår ut mellom to private

---

<sup>13</sup> Bernt (2007) s. 257 og Skoghøy (2018) s. 226.

<sup>14</sup> SOMB-2001-22 s. 129-133.

<sup>15</sup> Lov 18. juni 2021 nr. 121 om Stortingets ombud for kontroll med forvaltningen (sivilombudsloven).

<sup>16</sup> Bernt (2007) s. 256–257 og Skoghøy (2018) s. 234.

parter. Sivilombudets tolkningsuttalelse har derfor primært vært rettet mot det offentliges forståelse og praktisering av regelverket.

Arbeidsmiljøloven står imidlertid i en særstilling ved at den kommer til anvendelse på både private og offentlige arbeidsforhold, jf. aml. § 1-2 første ledd. Den rettslige rekkevidden av lovens materielle bestemmelser vil være lik, uavhengig av om arbeidsgiver er en privat eller offentlig virksomhet.

Sivilombudets argumenter for å nekte forhåndsavtaler er i stor utstrekning fundert på arbeidsrettslige verneformål og systemhensyn. Denne typen argumenter kan vanskelig sies å gjøre seg mindre gjeldende i det private, snarere tvert imot. Dette taler for at Sivilombudets lovtolkning også har relevans overfor private rettsforhold.

Sivilombudets uttalelser har imidlertid vært gjentatt ved flere anledninger uten at lovgiver har kommet på banen.<sup>17</sup> På tross av at den rettslige rekkevidden av aml. § 14-15 andre ledd bokstav c har vært gjenstand for tolkningstvil over flere år, er lovteksten forblitt uendret. Videre har verken private eller offentlige arbeidsgivere justert sin praksis med bruk av trekkavtaler. Sivilombudets utvetydige rettsoppfatning har følgelig ikke manifestert seg gjennom en endret praksis i arbeidslivet.

Manglende etterlevelse av Sivilombudets uttalelser, sammenholdt med passivitet fra lovgiver, taler for å være varsom med å tillegge uttalelsene vekt i analysen. Tilsvarende som med underrettspraksis, vil Sivilombudets rettsoppfatning benyttes som illustrasjon og ikke tillegges større vekt enn argumentenes egen overbevisningskraft.

## **1.4 Avgrensninger**

Oppgaven avgrenses mot en rettslig redegjørelse av tilbakebetalingskravet arbeidsgiver måtte ha mot arbeidstaker. Begrunnelsen for dette er at tilbakebetalingskravet utgjør et annet rettslig spørsmål enn det avhandlingen tar sikte på å besvare. Arbeidsmiljølovens regler om trekk i lønn regulerer ikke tilbakebetalingskravet, kun trekkadgangen.<sup>18</sup> Ettersom avhandlingens tema knytter seg direkte til selve trekkadgangen, faller vurderingen av tilbakebetalingskravet utenfor oppgavens rammer.

---

<sup>17</sup> Se SOM-2015-1834, SOM-2017-256 og SOM-2020-417.

<sup>18</sup> Skjønberg (2017) s. 231.



Videre foretas det en avgrensning mot hvorvidt avtaler om ubegrenset trekkadgang kan tilsidesettes etter avtaleloven<sup>19</sup> § 36. Selv om slike avtaler vil kunne være gjenstand for lemping etter avtalerettslige ugyldighetsregler, ligger denne problemstillingen utenfor det avhandlingen tar sikte på å besvare. Spørsmålet er om arbeidsmiljøloven gir hjemmel til å avtale en ubegrenset adgang til trekk, ikke om en trekkavtale er ugyldig på avtalerettslig grunnlag.

## **1.5 Den videre fremstilling**

Avhandlingen vil i kapittel 2 redegjøre for arbeidsgivers adgang til å trekke i arbeidstakers lønn på generelt grunnlag. Hoveddelen av analysen vil bli foretatt i kapittel 3. Målet er her å fastslå rekkevidden av trekkhjemmelen i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c.

Videre vil det i kapittel 4 foretas en kort redegjørelse av Norges folkerettslige forpliktelser til å regulere trekkadgangen. I kapittel 5 vil det bli gitt en sammenfatning og konklusjon basert på de løpende funnene i analysen. Avslutningsvis, vil det i kapittel 6 bli gitt noen avsluttende bemerkninger knyttet til rettstilstanden.

## **2 Generelt om arbeidsgivers adgang til å trekke i lønn**

### **2.1 Introduksjon**

Arbeidsmiljølovens regler om lønnstrekk har en nær sammenheng med motregningsinstituttet i kontraktsretten. Dette kapitlet vil derfor innledningsvis redegjøre for det kontraktsrettslige utgangspunktet om rett til motregning ved oppgjør av fordringer.

Arbeidsmiljøloven begrenser motregningsadgangen ved å oppstille hovedregelen om forbud mot trekk i lønn og feriepenge. Trekkforbudet danner rammen for unntaksbestemmelsen i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c. En redegjørelse for trekkforbudets begrunnelse og rekkevidde anses derfor nødvendig for den videre analysen.

Ettersom oppgaven er begrenset til trekkavtaler som knytter seg til løpende lønnsytelser, vil feriepenge-begrepet ikke bli viet en egen fremstilling.

---

<sup>19</sup> Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)

## 2.2 Alminnelig utgangspunkt: Motregningsrett

Fra et kontraktsrettslig perspektiv, vil arbeidsgiver kunne erklære tvungen motregning i arbeidstakers lønn ved feilutbetalinger. I kontraktsretten er motregning en oppfyllelsesmåte hvor to fordringer avregnes mot hverandre.<sup>20</sup> Utgangspunktet i norsk rett er at det gjelder et prinsipp om tvungen motregning.<sup>21</sup>

Tvungen motregning innebærer at den ene parten alene forlanger at hovedkrav og motkrav helt eller delvis skal gjøres opp i hverandre, uten å innhente den andre parts samtykke. Frivillig motregning innebærer derimot at partene blir enige om å motregne fordringene mot hverandre.<sup>22</sup>

Skillet mellom tvungen og frivillig motregning går følgelig på hvorvidt den som innehar hovedkravet motsetter seg motregning eller ikke. Ved feilutbetalinger i arbeidsforhold vil arbeidstakers lønnskrav utgjøre hovedkravet mens arbeidsgivers tilbakebetalingskrav vil være motkravet.

Begrunnelsen for motregningsinstituttet er at det er en lettvin og praktisk oppgjørsmåte som i de fleste tilfeller fremstår som rimelig og rettferdig. Videre utgjør motregningsadgangen et supplement til de alminnelige reglene om tvangsinn drivelse. Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er dette svært praktisk.<sup>23</sup>

For å gjøre retten til tvungen motregning gjeldende, forutsettes det imidlertid at visse vilkår er oppfylt. Motregningsvilkårene følger av ulovfestet rett og vil ikke bli nærmere behandlet i denne oppgaven.

Fra det alminnelige utgangspunktet om rett til motregning, kan det følge begrensninger i lov. Arbeidsmiljølovens hovedregel om forbud mot trekk i lønn, utgjør en slik lovbestemt begrensning i motregningsadgangen.

---

<sup>20</sup> Bergsåker (2020) s. 221.

<sup>21</sup> Bergsåker (2020) s. 223.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Bergsåker (2020) s. 225–226.

## 2.3 Hovedregelen om forbud mot trekk i lønn

Arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd oppstiller hovedregelen om forbud mot trekk i lønn. Forbudet utgjør et lovbestemt unntak fra det alminnelige utgangspunktet om tvungen motregning.<sup>24</sup>

Det følger et tilsvarende lovbestemt motregningsforbud av finansavtaleloven<sup>25</sup> § 29 og kommuneloven<sup>26</sup> § 14-22. I henhold til finansavtl. § 29 første ledd er det forbudt for banker å utøve tilbakeholdsrett i penger kunden har innestående på konto. Kommuneloven § 14-22 første ledd oppstiller på sin side et forbud mot å gjøre opp skyldig skatt, avgift eller gebyr ved motregning.

Begrunnelsen for de lovfestede forbudene mot tvungen motregning ligger i kontanthensynet. På tross av at motregning i de fleste tilfeller fremstår som en effektiv og rimelig oppgjørsmåte, vil konsekvensen av at hovedfordringen ikke gjøres opp kontant, kunne virke uheldig for den ene parten. Hovedfordringen vil i mange tilfeller være avgjørende for det daglige likviditetsbehovet.<sup>27</sup> Privatøkonomiske hensyn begrunner derfor at fordringen skal forlanges gjort opp kontant, derav kontanthensynet.

Det fremgår av forarbeidene at formålet bak arbeidsmiljølovens forbud mot trekk i lønn, er å sikre at arbeidstaker mottar lønnen mest mulig ubeskåret og at lønnen er forutsigbar. Videre er trekkforbudet begrunnet i at det ofte vil være vanskelig å fastsette i hvilken utstrekning arbeidstaker faktisk har en tilbakebetalingsplikt. I en konfliktsituasjon vil arbeidsvederlaget være et sterkt pressmiddel for arbeidsgiver. Loven tar derfor sikte på å verne arbeidstaker og utjevne styrkeforholdet.<sup>28</sup>

Fra hovedregelen om forbud mot trekk i lønn oppstiller loven en rekke unntak for tilfeller der lønnstrekk vil være rettmessig. Trekkadgangen er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav a-f.<sup>29</sup>

---

<sup>24</sup> Bergsåker (2020) s. 246.

<sup>25</sup> Lov 25. juni 1999 nr. 46 om finansavtaler og finansoppdrag (finansavtaleloven - finansavtl.).

<sup>26</sup> Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven).

<sup>27</sup> Bergsåker (2020) s. 247.

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

<sup>29</sup> Skjønberg (2017) s. 230.

## 2.4 Begrepsavklaring

### 2.4.1 Lønnsbegrepet

Trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd tar sikte på å verne om arbeidstakers lønn. For å fastslå hvilke ytelser trekkforbudet favner om, er det nødvendig å redegjøre for hva begrepet *lønn* omfatter.

Verken arbeidsmiljøloven eller øvrig lovgivning gir noen enhetlig definisjon av lønnsbegrepet. Ordlyden «lønn» forstås i dagligtale som et vederlag arbeidstakeren får for arbeid hos arbeidsgiveren.

Høyesterett har uttalt at kjernen i lønnsbegrepet er om «ytelsen er vederlag for arbeid, eventuelt for et resultat eller en prestasjon som den ansatte selv har stått for.»<sup>30</sup>

Rettssetningen forstås slik at ytelsen må være knyttet til arbeidstakers utførelse av et konkret arbeid for arbeidsgiver.

I juridisk teori er det blitt trukket opp eksempler på hvilke ytelser lønnsbegrepet favner om. Honorarer, provisjoner, tantieme, lønn for å utføre tillitsverv for fagforeninger og lønn i forbindelse med arbeidstvist, er eksempler på ytelser som faller inn under lønnsbegrepet.<sup>31</sup> Det samme gjelder for bonuser; både individuelle bonusordninger og ordninger på virksomhetsnivå.<sup>32</sup>

Ytelser som eksempelvis lån, diettgodtgjørelser som ikke gir overskudd og utgifter til bil som dekker et tjenstlig behov, vil imidlertid falle utenfor.<sup>33</sup> Tilsvarende gjelder for reiseutgifter ettersom det ikke er tale om «lønn» i lovens forstand, men refusjon av arbeidstakers utlegg.<sup>34</sup>

Hvorvidt en ytelse omfattes av lønnsbegrepet, beror på en konkret vurdering. Det avgjørende synes å være om ytelsen har sitt utspring i arbeidstakers utførelse av et arbeid for arbeidsgiver.

---

<sup>30</sup> HR-2020-2109-A avsnitt 82.

<sup>31</sup> Dege (2003) s. 283.

<sup>32</sup> HR-2020-2109-A avsnitt 82.

<sup>33</sup> Dege (2003) s. 284.

<sup>34</sup> Fougner (2017) s. 788.

## 2.4.2 Trekk

En redegjørelse av det rettslige innholdet i begrepet *trekk* anses nødvendig for å klargjøre når arbeidsmiljølovens trekkregler kommer til anvendelse.

Ordlyden i «trekk» forstås etter en naturlig språklig forståelse som et fradrag i et bestemt beløp.

Et trekk har i arbeidsrettslig forstand de samme rettsvirkningene som motregning i kontraktsretten ved at to fordringer gjøres opp i hverandre. Det er imidlertid ikke slik at alle trekkbestemmelsene i aml. § 14-15 andre ledd er direkte sammenfallende med det kontraktsrettslige begrepet *motregning*.

Et sentralt vilkår ved tvungen motregning er gjensidighet. I dette ligger det at kravene må bestå mellom samme parter.<sup>35</sup> Ved lønnstrekk i medhold av bokstav a, b og d er det tale om tredjemannskrav i form av blant annet innskudd til pensjonskassen, egenandel til tjenestepensjonsordninger og tariffavtalte trekk for fagforeningskontingenter. Lønnstrekk etter disse bestemmelsene er ikke motregning i kontraktsrettslig forstand, ettersom det ikke foreligger et krav på arbeidsgivers hånd. Gjensidighetskravet er med andre ord ikke oppfylt.

Denne sondringen har imidlertid ikke betydning for den videre analysen. Som et generelt utgangspunkt kan man legge til grunn at begrepet *trekk* tilsvarer en form for motregning. I fremstillingen videre vil begrepene *trekk* og *motregning* derfor brukes om hverandre.

I lovforarbeidene heter det at trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd ikke er til hinder for avkortning i arbeidsvederlaget ved fravær uten rett til lønn, hvor lønnen utbetales etterskuddsvis og fraværet kan tas i betraktning ved avregningen. Arbeidsgivers fradragsrett vil her reguleres på kontraktsrettslig grunnlag etter prinsippet om ytelse mot ytelse.<sup>36</sup> I slike tilfeller er det ikke tale om opptjente ytelser arbeidstakeren har rettslig krav på. Et lønnstrekk for fravær uten rett til lønn vil således ikke utgjøre et *trekk* i lovens forstand.

Man kan således legge til grunn at arbeidsmiljølovens trekkregler kommer til anvendelse ved fradrag i lønnsytelser arbeidstakeren har rettslig krav på.

---

<sup>35</sup> Bergsåker (2020) s. 235.

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

## 3 Trekk i lønn ved avtale

### 3.1 Introduksjon

Hovedspørsmålet i avhandlingen knytter seg til om arbeidsmiljøloven åpner for at det kan inngås forhåndsavtaler om ubegrenset trekkadgang ved feilutbetaling av lønn. Dette er et lovtolkningsspørsmål hvor rekkevidden av trekkhjemmelen i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, er sentral.

### 3.2 Rettslig utgangspunkt

Det rettslige utgangspunktet for trekk i lønn ved avtale, er arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd bokstav c.

Det heter i bestemmelsen at

*«Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt*

*[...]*

*c) når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale»*

Bestemmelsen oppstiller et uttrykkelig skriftlighetskrav. Det er kun skriftlige avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som vil være gyldig grunnlag for trekk.<sup>37</sup> Tariffavtalte trekk som fagforeningene har fremforhandlet reguleres i bestemmelsens bokstav d og faller utenfor avtaleunntakets anvendelsesområde.

Videre følger det av bestemmelsen at trekk i lønn bare kan foretas «når det på forhånd er fastsatt» ved skriftlig avtale. Lovens formulering reiser spørsmål om *når* trekkavtalen må være inngått og *hva* som konkret må være avtalt. Mer presist er spørsmålet om det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet avtalen om trekk i lønn inngås.

---

<sup>37</sup> Fougner (2017) s. 790.

### **3.2.1 Vilkåret «på forhånd»**

Det følger av bestemmelsen at trekk i lønn kan foretas «når det på forhånd» er fastsatt ved skriftlig avtale.

Formuleringen «det» kobler bestemmelsen sammen med første setning i § 14-15 andre ledd og viser til at det må foreligge skriftlig avtale med arbeidstaker i forkant av «trekk i lønn».

Ordlyden i «på forhånd» viser til at avtalen må være inngått før selve gjennomføringen av lønnstrekket. Vilkåret vil være oppfylt både der det er avtalt lønnstrekk når omfanget av tilbakebetalingskravet er ukjent og der omfanget er kjent.

En klausul i arbeidsavtalen om adgang til fremtidig motregning vil således være inngått «på forhånd» og i tråd med vilkåret i bestemmelsen.

### **3.2.2 Vilkåret «fastsatt»**

Bestemmelsen oppstiller et vilkår om at avtalen om trekk i lønn må være «fastsatt» på forhånd. Vilkåret reiser spørsmål om *hva* som konkret må være avtalt.

Ordlyden i «fastsatt» gir føringer på et forhold som er avgjort innenfor visse rammer og med et begrenset omfang. Begrepet er blant annet synonymt med uttrykk som «fastslått» og «definert». Slike begreper gir anvisning på et forhold med en bestemt rekkevidde. Dette taler isolert sett for at det er omfanget av tilbakebetalingskravet som må være «fastsatt» ved skriftlig avtale.

Ordet «det» viser imidlertid tilbake til første setning i § 14-15 andre ledd, noe som tilsier at det er adgangen til «trekk i lønn» på generelt grunnlag som må være «fastsatt». Dette følger av at begrepet «trekk» er satt i ubestemt form. Bestemmelsen kan således ikke sies å oppstille et krav til det nærmere innholdet i avtalen eller at avtalen må være knyttet til et konkret tilbakebetalingskrav.

Etter dette må vilkåret forstås slik at det er arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn på generelt grunnlag som på forhånd må være «fastsatt» ved skriftlig avtale.

### 3.2.3 Oppsummering

Ordlyden i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c trekker isolert sett i retning av at loven hjemler en adgang til å inngå forhåndsavtaler om trekk ved feilutbetaling av lønn.

Bestemmelsen gir ikke grunnlag for å oppstille et uttrykkelig vilkår om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet avtalen inngås. En slik tolkning vil innebære at rettsregelen får et innhold som rekker snevrere enn det en naturlig språklig forståelse av ordlyden tilsier. Dette fordi rekkevidden av partenes adgang til å avtale motregning begrenses gjennom et vilkår om samtykke knyttet til hvert tilbakebetalingskrav. I tolkningslæren har dette tradisjonelt blitt betegnet som *innskrenkende tolkning*.

Ettersom utgangspunktet er en autorativ regeltekst, kreves det at en korrigerende tolkning understøttes av andre rettsgrunnlag.<sup>38</sup>

## 3.3 Sammenhengen med de øvrige trekkgrunnlag

Trekkgrunnlagene i aml. § 14-15 andre ledd bokstav a-f får anvendelse på ulike typetilfeller og et lønnstrekk må foretas innenfor rammen av det aktuelle trekkunntaket. Hensynet til harmoni og konsekvens mellom trekkunntakene, tilsier at det må foreligge en viss sammenheng slik at de ikke undergraver hverandre.

### 3.3.1 Avgrensede og definerbare ytelser

Et fellestrekk ved de øvrige trekkgrunnlag, er at de tar sikte på å regulere avgrensede og definerbare ytelser slik at hensynet til forutberegnelighet er ivaretatt.<sup>39</sup>

Bokstav a hjemler lønnstrekk der det er fastsatt i lov. Bestemmelsen er forstått slik at den ikke hjemler trekk etter de alminnelige motregningsregler, men at trekkadgangen må være fastslått i formell lov.<sup>40</sup> Et eksempel på en slik lovbestemt trekkadgang er Statens pensjonskasseloven<sup>41</sup> § 17 som pålegger arbeidsgiver en plikt til å holde tilbake innskudd til pensjonskassen.

---

<sup>38</sup> Bernt (2007) s. 238.

<sup>39</sup> SOMB-2001-22 side 131.

<sup>40</sup> Fougner (2017) s. 788.

<sup>41</sup> Lov 28. juli 1949 nr. 26 om statens pensjonskasse (statens pensjonskasseloven - stpkl.).



Bokstav b og d regulerer trekk for blant annet arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger og fagforeningskontingenter. Lønnstrekk med hjemmel i disse bestemmelsene vil være relativt lave.

Unntaksbestemmelsen i bokstav e får anvendelse ved erstatning for skade eller tap arbeidstakeren har påført virksomheten. Forutsigbarheten er her sikret gjennom kravet om at arbeidstaker «erkjenner erstatningsansvar» før lønnstrekk foretas.

Videre oppstiller bokstav f trekkadgang for tilfeller der det som følge av gjeldende rutiner for utbetaling av lønn ikke har vært mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden. Bestemmelsen er praktisk ved streik eller lockout ettersom forpliktelsene etter arbeidsavtalen opphører og arbeidsgiver ikke behøver å utbetale lønn.<sup>42</sup> Trekk i medhold av bestemmelsen vil være begrenset da korrigeringen må foretas ved påfølgende lønnsavregning.<sup>43</sup>

Trekkhjemmelen i bokstav c skiller seg ut ved å åpne for lønnstrekk på generelt grunnlag. På tross av at det oppstilles et krav om skriftlig avtale, vil en forhåndsavtale om ubegrenset trekkadgang bryte med forutsigbarheten som er sikret i de øvrige trekkbestemmelser.

Systemhensyn tilsier at bokstav c skal tillegges et rettslig innhold som sikrer tilsvarende forutsigbarhet som de øvrige trekkbestemmelser. Dette gjøres gjennom å innfortolke et vilkår om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet avtalen inngås.

### **3.3.2 Forholdet mellom bokstav c og bokstav e**

Unntaksregelen i aml. § 14-15 bokstav e kommer til anvendelse der arbeidstaker står i et mulig erstatningsbetingende forhold til arbeidsgiver, og åpner i likhet med bokstav c opp for betydelige avkortninger i arbeidsvederlaget. Det er derfor relevant å se hen til hvilke hensyn bestemmelsen tar sikte på å ivareta og hvordan den er bygd opp.

Bokstav e oppstiller en rekke kumulative vilkår for at arbeidsgiver kan foreta lønnstrekk. For det første må skaden eller tapet være påført arbeidsgiver «i forbindelse med arbeidet».

---

<sup>42</sup> Sundet (2019) s. 207.

<sup>43</sup> Fougner (2017) s. 797.

Ordlyden tilsier at skade eller tap som har inntruffet på arbeidstakers fritid, faller utenfor bestemmelsens anvendelsesområde.

For det andre må arbeidstakeren ha opptrådt «forsettlig» eller ha utvist «grov uaktsomhet». Ordlyden i «forsettlig» viser til at handlingen må være utført med en viss grad av viten og vilje. Videre er det lagt til grunn i rettspraksis at handlingen er grov uaktsom når den er kvalifisert klanderverdig.<sup>44</sup> Terskelen for lønnstrekk etter bestemmelsen er således høy.

Skyldkravet er knyttet til trekkadgangen, ikke hvorvidt arbeidsgiver har et tilbakebetalingskrav. Dersom arbeidstaker har utvist vanlig eller simpel uaktsomhet ved skadeforvoldelsen, vil det kunne foreligge erstatningsansvar uten at arbeidsgiver har rett til å foreta lønnstrekk.<sup>45</sup>

Videre er det et vilkår at arbeidstaker skriftlig «erkjenner erstatningsansvar», at dette er «fastslått ved dom» eller «arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling». Kravet om skriftlig erkjennelse av erstatningsansvar viser til at arbeidstakeren må erkjenne ansvarsgrunnlaget før arbeidsgiver kan foreta lønnstrekk.

Vilkåret om skriftlig erkjennelse av erstatningsansvaret ble tatt inn i arbeidsmiljøloven av 1977 etter forslag fra Arbeidsrettsrådet. Begrunnelsen for erkjennelseskravet var at rekkevidden av arbeidstakers erstatningsansvar ofte ville være omtvistet. Det var derfor naturlig at arbeidsgiver var henvist til domstolene for å få fastsatt tilbakebetalingskravet, i stedet for å ta seg til rette gjennom lønnstrekk.<sup>46</sup>

I Sivilombudets årsmelding for 2001, ble forholdet mellom erkjennelseskravet i bokstav e og avtaleunntaket i bokstav c særlig problematisert. Sivilombudet viste til at det ville være dårlig sammenheng mellom bestemmelsene om man i forkant av tvist om feilutbetaling tillot trekk på grunnlag av en forhåndsavtale ettersom vilkårene i bokstav e var såpass strenge.<sup>47</sup>

I erstatningssaker vil det ofte være en rekke forhold som er gjenstand for uenighet. Arbeidstaker kan ha innvendinger mot både den beløpsmessige utmålingen og rekkevidden av erstatningsansvaret. For det andre vil selve skyldspørsmålet ikke rent sjelden være omstridt.

---

<sup>44</sup> Rt. 1970 s. 1235 side 1238 og Rt. 1989 s. 1318 side 1322.

<sup>45</sup> Fougner (2017) s. 793–794.

<sup>46</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 11.

<sup>47</sup> SOMB-2001-22 side 131.

Avhengig av skadeomfanget, vil et erstatningskrav også kunne bli relativt høyt. Erstatningssakers kompleksitet begrunner derfor et uttrykkelig erkjennelseskrav.

Slik trekkbestemmelsen i bokstav e er utformet, vil arbeidsgiver være avskåret fra å ta seg til rette for omtvistede krav. Vilkåret om at arbeidstaker må erkjenne erstatningsansvaret innebærer at lønnstrekk ikke kan foretas før tvist om kravet er endelig avgjort. Arbeidstaker sikres dermed forutsigbarhet med trekkadgangen.

Lønnstrekk med hjemmel i bokstav c vil ha sitt grunnlag i at arbeidstakeren har fått utbetalt mer i lønn enn det han i utgangspunktet hadde krav på. På tross av at tilbakebetalingskravet også i slike saker vil kunne være omtvistet, vil selve feilutbetalingen som regel være ubestridt. Videre vil faktum ofte være klarere slik at det er enkelt for arbeidsgiver å dokumentere at arbeidstaker har fått for mye utbetalt i lønn.

Sammenholdt med lønnstrekk etter bokstav e, vil det ved feilutbetalinger ofte være færre forhold som er gjenstand for uenighet. På tross av at begge trekkunntakene åpner for betydelige avkortninger i arbeidsvederlaget, tar bestemmelsene sikte på å verne om ulike interesser, noe som isolert sett begrunner at vilkårene for trekk ved erstatningsbetingende forhold er strengere.

### **3.3.2.1 Lempeligere adgang til lønnstrekk når arbeidstaker er i god tro?**

Arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd bokstav e gir hjemmel til å foreta lønnstrekk der arbeidstaker har påført arbeidsgiver «skade eller tap».

Ordlyden i «tap» viser til at arbeidstakers handling må ha påført arbeidsgiver en formuesreduksjon. Formuleringen ble tatt inn i bestemmelsen for å understreke at erstatningsregelen også får anvendelse på forhold som ikke bare gjelder materiell skade.<sup>48</sup> Følgelig omfattes også feilutbetalinger av bestemmelsen.

Skyldkravet om at arbeidstakeren må ha opptrådt «forsettlig eller grovt uaktsomt» i forbindelse med det påførte tapet, viser til at en arbeidstaker som har handlet i ond tro vil rammes av bestemmelsen. Vilkåret vil eksempelvis være oppfylt der arbeidstakeren med

---

<sup>48</sup> Fougner (2017) s. 793.

hensikt har oppgitt feilaktige opplysninger som videre har medført en høyere utbetaling enn det han i utgangspunktet hadde krav på.

En arbeidstaker som med hensikt påfører arbeidsgiver et tap i form av en feilutbetaling, vil ikke kunne trekkes med hjemmel i en forhåndsavtale. Dette kommer av at bokstav e er en spesialregel som går lenger enn avtaleunntaket i bokstav c.<sup>49</sup> Årsaken er at rekkevidden av erstatningsansvaret vil kunne være omtvistet. Bestemmelsen tar derfor sikte på å beskytte arbeidstakere som står i et mulig erstatningsbetingende forhold til arbeidsgiver.

At erstatningsregelen går foran unntaksbestemmelsen i bokstav c, ble fastslått i Rt. 1979 s. 665. I denne saken hadde arbeidsgiver og arbeidstaker undertegnet en erklæring om trekk i lønn som følge av at det var blitt oppdaget manko i kassen. Retten kom til at erklæringen ikke kunne anses som et uttrykk for at arbeidstakeren hadde erkjent erstatningsansvaret og konkluderte med at lønnstrekket var urettmessig.<sup>50</sup>

Feilutbetalinger vil imidlertid ofte være en følge av systemsvikt eller beregningsfeil som kan føres tilbake til arbeidsgiveren. For mange arbeidstakere vil de månedlige utbetalingene variere, noe som gjør det vanskelig å holde oversikt over hvor mye man konkret har krav på. Slike forhold vil derfor falle utenfor erstatningsregelens anvendelsesområde ettersom arbeidstakeren har vært i god tro.

Konsekvensen av å tillate lønnstrekk med hjemmel i en forhåndsavtale, er at vilkårene for lønnstrekk overfor en arbeidstaker som med hensikt har påført arbeidsgiveren et tap, er strengere enn for en arbeidstaker i god tro. Følgelig vil en arbeidstaker i god tro nyte et svakere vern av sine lønnsytelser sammenlignet med en arbeidstaker som bevisst har forsøkt å svindle arbeidsgiveren.

Hensynet til innbyrdes konsekvens mellom trekkgrunnlagene, taler for at en arbeidstaker i god tro skal sikres tilsvarende vern av sine lønnsytelser som en arbeidstaker som forsettlig eller grovt uaktsomt påfører arbeidsgiveren et tap.

Dette tilsier isolert sett at det må innfortolkes et vilkår i aml. § 14-15 bokstav c om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet trekkavtalen inngås.

---

<sup>49</sup> Johansen (2020) s. 688.

<sup>50</sup> Rt. 1979 s. 665 side 666.

### 3.4 Forholdet til øvrig verne Lovgivning

Arbeidsmiljøloven er den alminnelige verne Lov på arbeidsrettens område og kommer til anvendelse der det foreligger et ansettelsesforhold mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, jf. aml. § 1-2 første ledd.

Enkelte arbeidsforhold reguleres imidlertid i egne særlover. Med hensyn til rekkevidden av trekkadgangen etter arbeidsmiljøloven, er det relevant å se hen til skipsarbeidsloven<sup>51</sup> som kommer til anvendelse på arbeidstakere som har sitt arbeid ombord på norske skip, jf. § 1-2 første ledd.

#### 3.4.1 Skipsarbeidsloven § 4-3

Av skipsarbeidsloven § 4-3 første ledd bokstav c, følger det en tilsvarende hjemmel til å foreta trekk ved avtale. Det heter i bestemmelsen at trekk i lønn og feriepenger ikke kan gjøres med mindre «det på forhånd er skriftlig avtalt».

I motsetning til aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, oppstilles det ikke noe vilkår om at avtale om trekk i lønn må være «fastsatt». Bestemmelsens ordlyd er således vagere enn trekkhjemmelen i arbeidsmiljøloven.

I lovforarbeidene fremgår det at bestemmelsen tilsvarer aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, og er ment å bidra til forutsigbarhet samt motvirke at arbeidstakeren utsettes for press.<sup>52</sup>

Videre uttales det at loven ikke sperrer for at partene ved inngåelsen av arbeidsavtalen avtaler hvilke trekk som er aktuelle og regulerer disse nærmere. Et eksempel på et slikt avtalt trekk kan være trekk ved feilutbetaling av lønn.<sup>53</sup>

Uttalelsen kan tas til inntekt for at det etter skipsarbeidsloven er adgang til å avtale fremtidig motregningsrett for artsbestemte ytelser, herunder feilutbetaling av lønn.

I de samme lovforarbeidene heter det imidlertid at

---

<sup>51</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven).

<sup>52</sup> Prop. 115 L (2012–2013) s. 195.

<sup>53</sup> Ibid.

«Adgangen til å gjennomføre trekk på grunnlag av forhåndsavtale etter arbeidsmiljøloven er i praksis tolket innskrenkende. For eksempel har Sivilombudsmannen lagt til grunn at forhåndsavtale bare kan danne grunnlag for trekk dersom det foreligger en erkjennelse fra arbeidstaker om at arbeidsgiver har det kravet trekket skal dekke. Det legges til grunn at generelle forhåndsavtaler om adgang til lønnstrekk også etter skipsarbeidsloven vil kunne tolkes innskrenkende, avhengig av de konkrete omstendighetene.»<sup>54</sup>

I henhold til forarbeidene opererer skipsarbeidsloven med en reservasjon mot generelle motregningsavtaler. Hvorvidt en trekkavtale oppfyller lovens vilkår synes imidlertid å bero på en konkret vurdering. Forarbeidene gir således ikke grunnlag for en skarp avklaring knyttet til rekkevidden av trekkadgangen.

Departementets henvisning til hvordan trekkhjemmelen i aml. § 14-15 bokstav c er tolket i praksis, kan videre tas til inntekt for at generelle forhåndsavtaler også etter arbeidsmiljøloven vil kunne tolkes innskrenkende.

#### **3.4.1.1 Grunnlag for samfortolkning?**

På bakgrunn av uttalelsene i forarbeidene til skipsarbeidsloven, kan det legges til grunn at det gjelder en adgang til å forhåndsavtale motregningsrett for artsbestemte ytelser, men med en skranke mot helt generelle motregningsavtaler.

Spørsmålet i det følgende blir om det er grunnlag for en samfortolkning slik at aml. § 14-15 bokstav c tillegges et rettslig innhold som tilsvarer skipsarbeidsloven § 4-3 bokstav c.

På den ene siden er det her tale om to vernelover som begge tar sikte på å ivareta de samme formålene.<sup>55</sup> Hensynet til harmoni mellom bestemmelsene taler for en samfortolkning slik at rekkevidden av lønnsvernet blir det samme. Dette understøttes videre av forarbeidene hvor det fremgår at skipsarbeidsloven § 4-3 bokstav c «tilsvarer» trekkhjemmelen i arbeidsmiljøloven.

Innenfor sjøfart er det imidlertid særskilte forhold som gjør det nødvendig med et eget og mer fleksibelt lovverk. Slik det fremgår av lovforarbeidene, er det i fiskeri vanlig at lønnen utbetales i form av lott. Her er det behov for en praktikabel regel som gir arbeidsgiver adgang

---

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> Se skipsarbeidsloven § 1-1 og arbeidsmiljøloven § 1-1.

til å trekke fra utgifter før den endelige avregningen av godtgjørelsen.<sup>56</sup> Dette begrunner således en utvidet motregningsadgang sammenlignet med arbeidsmiljøloven.

At det gjelder en videre trekkadgang etter skipsarbeidsloven, illustreres også av at § 4-3 bokstav b hjemler en generell adgang til tariffavtalte trekk. I aml. § 14-15 bokstav d, er adgangen mer begrenset ettersom loven oppstiller en uttømmende oppregning over hvilke trekk som kan fastsettes i tariffavtale.<sup>57</sup>

Videre er ordlyden i skipsarbeidsloven § 4-3 bokstav c avvikende fra trekkhjemmelen i arbeidsmiljøloven. Fraværet av vilkåret «fastsatt» peker isolert sett i retning av at vilkårene for lønnstrekk på avtalegrunnlag etter skipsarbeidsloven er lempeligere sammenlignet med arbeidsmiljøloven.

En samlet vurdering taler for at det ikke er grunnlag for en samfortolkning. Den avvikende ordlyden i § 4-3 bokstav c, sammenholdt med at bestemmelsen hviler på fleksibilitetshensyn, trekker i retning av adgangen til å avtale motregning er noe lempeligere i skipsarbeidsloven.

At det er adgang til å forhåndsavtale trekkadgang for artsbestemte ytelser i medhold av skipsarbeidsloven § 4-3 bokstav c, kan således ikke tas til inntekt for at det gjelder en tilsvarende motregningsadgang etter aml. § 14-15 andre ledd bokstav c.

### **3.5 Lovtolkning i lys av forarbeidene**

Lovforarbeider har sitt utspring i lovgivningsmyndigheten og følgelig status som autoritative rettskilder.<sup>58</sup>

Verken forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 eller tidligere vernelovgivning redegjør for rekkevidden av partenes adgang til å avtale trekk i lønn. De kan imidlertid være egnet til å illustrere et mønster i den lovhistoriske utviklingen, samt belyse hvilke hensyn som har vært bærende ved utformingen av reglene om lønnstrekk.

---

<sup>56</sup> Prop. 115 L (2012–2013) s. 195.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Skoghøy (2018) s. 73.

Avhandlingen vil i det følgende gjennomgå verne Lovgivning fra 1892 frem til 2005 i kronologisk rekkefølge i et forsøk på å tegne et bilde av hvordan reglene om lønnstrekk har utviklet seg. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 vil bli kommentert i punkt 3.5.2.

### 3.5.1 Bestemmelsens forhistorie

Arbeidsmiljøloven av 2005 har røtter tilbake til fabrikktilsynsloven av 1892.<sup>59</sup> Datidens verne Lovgivning hadde som hovedformål å forebygge ulykker og helseskader i industrien, men inneholdt også reguleringer av de individuelle arbeidsforholdene.<sup>60</sup>

Forarbeidene til den tidligere verne Lovgivning bærer preg av å være gamle og varierer med hensyn til grundighet. Analysen baseres derfor i stor grad på en sammenligning av lovteksten i de ulike verne Lovene.

#### 3.5.1.1 Fabrikktilsynsloven av 1892

I fabrikktilsynsloven av 1892, var forbudet mot lønnstrekk oppstilt i lovens § 30 tredje punktum. Det fremgikk av bestemmelsen at

«Der maa ikke fra Arbeidernes Lønning gjøres Fradrag i særskilt Øiemed uden deres udtrykkelige Samtykke eller med Hjemmel i Lovgivningen eller Reglementet»

Bestemmelsens formulering viser at lønnstrekk som *ikke* var foretatt «i særskilt Øiemed», var tillatt. Forarbeidene til 1892-loven inneholdt ingen redegjørelse av hvordan vilkåret «i særskilt Øiemed» skulle forstås.<sup>61</sup> Den vage ordlyden åpnet således opp for en vid trekkadgang.

I samme bestemmelse var det gitt adgang til å fravike trekkforbudet ved avtale. Formuleringen «udtrykkelige Samtykke» viser at det ikke gjaldt noe formkrav til en slik avtale på denne tiden.

Videre var det i 1892-lovens § 33 åpnet for lønnstrekk ved bøter, mangelfullt arbeid og ødeleggelse av materialer. Lønnstrekk som følge av bøter var i henhold til bestemmelsen

---

<sup>59</sup> Lov 27. juni 1892 om tilsyn i fabrikker (fabrikktilsynsloven - opphevd).

<sup>60</sup> Regjeringen - [utviklingen av arbeidervernlovgivningen](#) (lest 11. desember 2021).

<sup>61</sup> Oth.Prp. no. 8 (1892) s. 57.



begrenset til en halv dagslønn og bøtegrunnlaget måtte være fastsatt i virksomhetens «reglement».

Lønnstrekk for mangelfullt arbeid eller ødeleggelse av materialer, var derimot ikke underlagt begrensninger. Loven ga med dette arbeidsgiver en vid skjønnsmyndighet med hensyn til grunnlaget og omfanget av trekkadgangen.

Arbeidstakers vern av lønnsytelser var således begynnende med fabrikktilsynsloven av 1892, men ikke utbygget. Loven oppstilte ikke klare grenser for når og i hvilken utstrekning lønnstrekk kunne foretas og bemyndiget arbeidsgiver med en vid trekkadgang. Hjemmelen til å inngå avtale om fradrag i lønnen fulgte imidlertid allerede av 1892-loven.

### **3.5.1.2 Arbeiderbeskyttelsesloven av 1915**

Fabrikktilsynsloven av 1892 ble revidert i både 1909<sup>62</sup> og 1915.<sup>63</sup> Trekkadgangen i 1892-loven ble innholdsmessig videreført i begge de reviderte lovene. I 1915-lovens § 37 tredje ledd, ble det imidlertid inntatt et uttrykkelig skriftlighetskrav ved avtaler om trekk i lønn.

I lovforarbeidene viste departementet til en uttalelse fra Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (LO) hvor det ble tatt til orde for at trekkadgangen var for vidtgående. Lovens regler om trekk ved mangelfullt arbeid og ødeleggelse av materialer ga i realiteten arbeidsgiver en administrativ domsmyndighet som resulterte i vilkårligheter i trekkadgangen. LO foreslo derfor bestemmelsen opphørt.<sup>64</sup>

Departementet sluttet seg til LOs anbefaling og uttalte at spørsmålet om rekkevidden og omfanget av trekkadgangen ikke burde kunne avgjøres av arbeidsgiver alene.<sup>65</sup> Forslaget ble imidlertid ikke tatt til følge av lovgiver og bestemmelsen ble opprettholdt i 1915-loven.

Lovforarbeidene viser videre at spørsmålet om rekkevidden av partenes adgang til å avtale lønnstrekk, allerede ved vedtakelsen av 1915-loven var omtvistet. Departementet uttalte at

---

<sup>62</sup> Lov 10. september 1909 om tilsyn med arbeide i fabrikker (fabrikktilsynsloven - opphevd).

<sup>63</sup> Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter (arbeiderbeskyttelsesloven - opphevd).

<sup>64</sup> Ot.prp. nr. 35 (1914) s. 184–185.

<sup>65</sup> Ot.prp. nr. 35 (1914) s. 186.

adgangen til å avtale fradrag i lønnen burde oppheves ettersom arbeiderne kunne oppleve seg bundet til å inngå avtale og at det ofte ikke var et uttrykk for deres ønske.<sup>66</sup>

På tidlig 1900-tallet var det imidlertid vanlig at partene inngikk avtaler om trekk for at arbeidsgiver kunne skaffe arbeiderne kull og brensel til innkjøpspris. Arbeidsgiversiden tok derfor til orde for at ordningen burde videreføres av humanitære hensyn.<sup>67</sup>

I departementets forslag til ny lov ble avtaleadgangen likevel fjernet.<sup>68</sup> Trekkadgangen i den vedtatte 1915-loven viser imidlertid at departementets forslag ikke ble tatt til følge av lovgiver ettersom bestemmelsen ble opprettholdt i § 37 tredje ledd.

I tillegg til at det inntas et skriftlighetskrav ved revisjon av arbeiderbeskyttelsesloven av 1915, aktualiseres spørsmålet om grensene for trekkadgangen. Lovforarbeidene illustrerer at det var omtvistet hvorvidt det overhode skulle eksistere en adgang til å avtale seg bort fra hovedregelen om trekkforbud.

### **3.5.1.3 Arbeidervernloven av 1936**

Utbyggingen av arbeidervernet slik vi kjenner det i dag, ble påbegynt ved ny arbeidervernlov av 1936.<sup>69</sup> Loven hadde et langt større virkeområde enn de tidligere arbeidervernlovene og kunne karakteriseres som en alminnelig arbeidervernlov.<sup>70</sup>

I forarbeidene til 1936-loven, ble det vist til at trekkhjemmelen i arbeiderbeskyttelsesloven av 1915 § 37 tredje ledd var svært vidtrekkende og at det fremsto som tvilsomt hva vilkåret «i særskilt Øiemed» omfattet.<sup>71</sup>

Bakgrunnen for at departementet tok opp spørsmålet, var at Høyesterett i 1925 fastslo at bestemmelsen ikke hindret fradrag i lønn for krav som hadde sitt utspring i arbeidsforholdet. Retten uttalte at forbudet mot trekk «i særskilt Øiemed» ikke kunne være til hinder for lønnstrekk ved erstatning for rettsstridig opptreden i arbeidsforholdet.<sup>72</sup>

---

<sup>66</sup> Ot.prp. nr. 35 (1914) s. 185.

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Ot.prp. nr. 35 (1914) s. 260.

<sup>69</sup> Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven - opphevd).

<sup>70</sup> Regjeringen - [utviklingen av arbeidervernlovgivningen](#) (lest 11. desember 2021).

<sup>71</sup> Ot.prp. nr. 31 (1935) s. 47.

<sup>72</sup> Rt. 1925 s. 820 side 823.

Høyesteretts tolkning av vilkåret «i særskilt Øiemed» skapte usikkerhet omkring trekkforbudets rekkevidde og åpnet opp for en vidtgående anvendelse av bestemmelsen. Departementet mente derfor det var behov for å forme reglene slik at det fremgikk av lovteksten hvilket omfang trekkadgangen skulle ha.<sup>73</sup>

Med 1936-loven utgikk således adgangen til å gjennomføre trekk for båter, mangelfullt arbeid og ødeleggelse av materialer. Det samme gjorde vilkåret «i særskilt Øiemed» i 1915-lovens § 37 tredje ledd. Den vide trekkadgangen Høyesterett i 1925 åpnet for, ble med dette stengt.

I 1936-loven ble trekkgrunnlagene begrenset til skriftlig avtale og hjemmel i lov, jf. § 32 punkt 2. I tillegg var det i samme bestemmelse åpnet for trekk ved erstatning for forsettlig eller grovt uaktsom skadeforvoldelse og reglementerte innskudd i pensjons- og sykekasser.

Arbeidervernloven av 1936 markerer en kursendring i den lovhistoriske utviklingen ved at grunnlagene for lønnstrekk blir uttømmende regulert i lov. Arbeidsgivers skjønnsmyndighet innskrenkes, hvilket begrenset vilkårligheten som fulgte av tidligere lovgivning. Adgangen til å avtale lønnstrekk ble imidlertid videreført.

#### **3.5.1.4 Arbeidervernloven av 1956**

Ved revisjon av arbeidervernloven i 1956<sup>74</sup> videreføres trekkbestemmelsen i 1936-lovens § 32 uendret.<sup>75</sup>

I forarbeidene til 1956-loven ble det vist til et skriv fra Riksrevisjonen til Arbeidervernkomiteen hvor det ble tatt til orde for at kravet om skriftlig avtale i 1936-lovens § 32 burde bringes til opphør. Riksrevisjonen hevdet at de rigide vilkårene i 1936-loven medførte store økonomiske konsekvenser for staten som arbeidsgiver og vanskeliggjorde tilbakeføringen ved feilutbetalinger.<sup>76</sup>

Komiteen uttalte i sitt svar til Riksrevisjonen at det ikke forelå tilstrekkelig grunnlag for å lempe på kravet om skriftlig avtale ved korrigeringer i arbeidsvederlaget. Det ble vist til at de

---

<sup>73</sup> Ot.prp. nr. 31 (1935) s. 47.

<sup>74</sup> Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (arbeidervernloven - opphevd).

<sup>75</sup> Se arbeidervernloven av 1956 § 40 andre ledd.

<sup>76</sup> Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 12–13.

strengte vilkårene 1936-loven skyldtes et behov for å hindre vilkårligheter og at en utvidelse av trekkadgangen ville uthule hovedregelen om trekkforbud.<sup>77</sup>

Departementet sluttet seg til komiteens tilrådning under henvisning til at spørsmålet krevde en nærmere utredning før det kunne foreslås endringer i loven.<sup>78</sup> Kravet om skriftlig avtale ved trekk i lønn ble følgelig opprettholdt i 1956-loven.

Lovforarbeidene illustrerer at hensynet til å motvirke vilkårligheter i trekkadgangen fremdeles lå til grunn for trekkreglene ved revisjon av arbeidervernloven av 1956. I likhet med tidligere lovgivning, ble imidlertid ikke rekkevidden av adgangen til å avtale lønnstrekk nærmere problematisert.

### **3.5.1.5 Arbeidsmiljøloven av 1977**

I arbeidsmiljøloven av 1977<sup>79</sup> § 55 tredje ledd bokstav c, ble vilkåret om at trekk i lønn kunne foretas når dette «på forhånd var fastsatt» ved skriftlig avtale, inntatt. Frem til 1977-loven var det kun oppstilt et vilkår om «skriftlig avtale».

Lovforarbeidene verken begrunnet eller redegjorde for hvorfor ordlyden ble endret ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 1977. Departementet uttalte imidlertid at det også i den reviderte loven skulle være adgang til lønnstrekk der det «på forhånd» var fastsatt ved skriftlig avtale.<sup>80</sup> Av dette kan det utledes at ordlydsjusteringen ikke innebar en realitetsendring, men kun en presisering av gjeldende rett. Hva som konkret var gjeldende rett, gir forarbeidene ikke nærmere svar på.

### **3.5.2 Arbeidsmiljøloven av 2005**

Arbeidsmiljøloven ble i 2005 endret i sin helhet. Bakgrunnen for revisjonen var at det norske arbeidslivet hadde gjennomgått vesentlige forandringer siden arbeidsmiljøloven av 1977 ble vedtatt. Regjeringen anså det derfor nødvendig å foreta justeringer i lovgivningen for å imøtekomme de utfordringer det moderne arbeidsliv ville bringe med seg.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 13.

<sup>79</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven - opphevd).

<sup>80</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 68.

<sup>81</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 13.

Den nye arbeidsmiljøloven gjennomførte en rekke større og mindre justeringer, men lot reglene om lønnstrekk stå uendret.

I lovforarbeidene fremgår det at aml. § 14-15 andre ledd er en direkte videreføring av 1977-lovens § 55 tredje ledd. Verken trekkhjemmelen i bokstav c eller de øvrige trekkunntak ble således nærmere problematisert.<sup>82</sup>

Ved endringslov av 2009, ble begrensingsregelen i aml. § 14-15 tredje ledd endret til å også omfatte trekk ved skriftlig avtale etter bokstav c.<sup>83</sup> Lovendringen begrenset trekkomfanget og sikret arbeidstaker et minimum til livsopphold.

I forbindelse med endringsforslaget, tok Akademikerne til orde for at avtale burde oppheves som trekkgrunnlag under henvisning til at avtaleadgangen ble misbrukt ved at arbeidsgivere fikk inn klausuler med svært vid trekkadgang.<sup>84</sup> Departementet uttalte imidlertid at spørsmålet måtte utredes nærmere før det eventuelt ble fremmet forslag om lovendring.<sup>85</sup>

Problemstillingen har imidlertid ikke blitt tatt opp til vurdering av departementet i ettertid.

### **3.5.3 Oppsummering**

Analysen av forarbeidene viser at vernelovgivningen har hjemlet avtaler om lønnstrekk siden fabrikktilsynsloven av 1892. Fra 1892-loven frem til arbeiderbeskyttelsesloven av 1936, var det et gjennomgående tema at rekkevidden av arbeidsgivers trekkadgang måtte reguleres i lov. Målet synes å ha vært å motvirke at beslutningsmyndigheten alene lå hos arbeidsgiver, samt forflytte deler av kontrollen med trekkadgangen over på arbeidstaker.

Slik reglene var utformet fra 1892 til 1936, var adgangen til å trekke i arbeidstakers lønn i det vesentlige overlatt til arbeidsgivers skjønn, noe som åpnet for vilkårligheter.

Arbeiderbeskyttelsesloven av 1936 markerer et vendepunkt i den historiske utviklingen ved at trekkgrunnlagene blir uttømmende regulert i lov. Med lovendringen i 1936 ble rekkevidden og omfanget av trekkadgangen i større grad klargjort.

Forhåndsavtaler om fremtidig motregning åpner på mange måter for den vilkårligheten lovgiver tidligere har forsøkt å motvirke ved å presisere loven. Slike avtaler gir i realiteten

---

<sup>82</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 334.

<sup>83</sup> Loven ble endret ved lov nr. 39/2009.

<sup>84</sup> Ibid.

<sup>85</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) s. 49.

arbeidsgiver en blankofullmakt til å korrigere arbeidsvederlaget. Arbeidsgiver får dermed en ensidig beslutningsmyndighet, noe lovgiver tidligere har ønsket å få bukt med.

Adgangen til å avtale trekk i lønn har imidlertid vært en del av vernelovgivningens siden fabrikktilsynsloven av 1892 uten at lovgiver har funnet behov for å klargjøre rekkevidden av trekkadgangen. Med unntak av noen enkelte ordlydsjusteringer, har reglene for lønnstrekk stått tilnærmet uendret siden arbeiderbeskyttelsesloven av 1936. Det synes med dette som om trekkadgangen har vært ansett tilstrekkelig regulert ved å overlate myndigheten til partene i arbeidsavtalen.

Utgangspunktet er at det er en lovgiveroppgave å trekke opp grensen for rekkevidden av arbeidsmiljølovens materielle bestemmelser.<sup>86</sup> Dette prinsippet styrkes ved at både departementet og lovgiver har vært kjent med at bestemmelsen har vært gjenstand for tolkningstvil, og at forhåndsavtaler om fremtidig trekkadgang har vært lagt til grunn som gjeldende rett i arbeidslivet.

At lovgiver har valgt å forholde seg passiv, taler for å være tilbakeholden med å tillegge bestemmelsen et annet innhold enn det som følger av en naturlig språklig forståelse av ordlyden.

En samlet vurdering av lovforarbeidene, taler isolert sett for at aml. § 14-15 andre ledd bokstav c hjemler en adgang til å inngå forhåndsavtaler om trekk i lønn ved feilutbetalinger.

### **3.6 Forholdet mellom bokstav c og de alminnelige motregningsregler**

I punkt 2.2 ble det vist til at trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd utgjør et unntak fra det alminnelige utgangspunktet om tvungen motregning. Forbudet skal sikre arbeidstaker forutsigbarhet med lønnsutbetalinger og hindre at arbeidsgiver benytter arbeidsvederlaget til motregning uten arbeidstakers samtykke.

*Hagstrøm*<sup>87</sup> mener at lovens krav om skriftlig forhåndsavtale ved trekk i lønn, ikke er til hinder for frivillig motregning og at denne er gyldig selv om den ikke er inngått skriftlig. Det er kun «forhåndsvedtakelser» om at motregning skal kunne finne sted, som må være skriftlig.

---

<sup>86</sup> Se Rt. 2013 s. 998 avsnitt 63 og HR-2018-2371-A avsnitt 119.

<sup>87</sup> Hagstrøm (2011) s. 751.

Denne rettsoppfatningen deler han med *Fougner*<sup>88</sup> som legger til grunn at kravet om skriftlig avtale ikke sperrer for at arbeidstakeren muntlig frasier seg retten til uavkortet oppgjør før lønnskjøring.

Hagstrøm kan leses slik at skriftlighetskravet knytter seg til avtaler om fremtidig motregning der det totale omfanget av tilbakebetalingskravet ikke er kjent. Når det faktiske grunnlaget for kravet er kjent, kan man inngå muntlig avtale om trekk i lønn etter læren om frivillig motregning. En slik forståelse av bestemmelsen åpner for at det kan inngås forhåndsavtaler om trekk i lønn.

Rettsoppfatningen Hagstrøm gir uttrykk for, forstås som en henvisning til at motregningsinstituttet hjemler en adgang til frivillig motregning uavhengig av arbeidsmiljølovens regler, såfremt begge parter samtykker.

Til støtte for påstanden om at det eksisterer en adgang til å avtale frivillig motregning løsrevet fra arbeidsmiljølovens regler, kan det vises til at trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd i utgangspunktet kun tar sikte på å regulere tvungen motregning. Bestemmelsen hviler på et grunnhensyn om at arbeidsgiver ikke ensidig skal kunne beslutte motregning i arbeidsvederlaget mot arbeidstakers protest.

Frivillig motregning er derimot normalt uproblematisk ettersom arbeidstaker er kjent med det totale omfanget av tilbakebetalingskravet og samtykker til lønnstrekk i det konkrete tilfellet.

Dersom man legger til grunn at det eksisterer en adgang til frivillig motregning parallelt med arbeidsmiljølovens regler, ville det vært uhensiktsmessig å lovfeste en rett til å avtale motregning *etter* at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet er kjent. En slik lovregel ville ikke representert mer enn hva loven ville gjort om den var taus om lønnstrekk på avtalegrunnlag.

På den annen side vil påstanden om at det eksisterer en adgang til å muntlig avtale frivillig motregning være å etablere en forutsetning i strid med lovens ordlyd. Etter bestemmelsen oppstilles det et uttrykkelig krav til skriftlig avtale ved trekk i lønn.

---

<sup>88</sup> Fougner (2018) s. 790.

Skriftlighetskravet ble inntatt ved revisjon av Arbeiderbeskyttelsesloven av 1915 og har siden vært et vilkår for trekk ved avtale.<sup>89</sup> Lovforarbeidene gir ikke en nærmere begrunnelse for hvorfor det ble oppstilt et slikt vilkår. Kravet til skriftlighet ivaretar imidlertid hensynet til notoritet med trekkadgangen og sørger for et styrket vern for arbeidstaker i tvistetilfeller.

Ettersom loven oppstiller et uttrykkelig skriftlighetskrav, må vilkåret anses å utgjøre en begrensning i retten til frivillig motregning.

At skriftlighetskravet også gjelder ved frivillig motregning, gir imidlertid ikke støtte til at det faktiske grunnlaget for tilbakebetalingskravet *må* være kjent på tidspunktet avtalen inngås. En slutning slik det argumenteres for i juridisk teori, ville derimot i større grad vært avklarende.

### 3.7 Verneformål

Arbeidsmiljøloven er en vernelov som søker å ivareta særskilte interesser og formål. Dette kommer til uttrykk i lovens formålparagraf, jf. aml. § 1-1.

Det følger av forarbeidene at formålene har en funksjon utover det rent veiledningsmessige, og vil kunne ha direkte rettslig betydning ved tolkningen av lovens bestemmelser.<sup>90</sup>

Høyesterett har i flere avgjørelser lagt avgjørende vekt på formålene bak vernelovgivningen i sin lovtolkning.<sup>91</sup>

I aml. § 1-1 bokstav b heter det at arbeidsmiljøloven skal sikre «trygge ansettelsesforhold». Forarbeidene omtaler dette som hovedformålet bak stillingsvern- og kontraktsreglene.<sup>92</sup>

Lovforarbeidene gir ikke nærmere føringer på det rettslige innholdet i formålsbestemmelsen. Årsaken til dette er nok at formålene bak vernelovgivningen er en dynamisk størrelse hvor det rettslige innholdet vil endre seg i tråd med samfunnsutviklingen.

Et trygt ansettelsesforhold forutsetter imidlertid forutsigbarhet med hensyn til arbeid og ytelser som inngår i arbeidsforholdet. Et grunnkrav om forutsigbarhet kan således sies å følge implisitt av formålsbestemmelsen.

---

<sup>89</sup> Se punkt 3.5.1.2.

<sup>90</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 68.

<sup>91</sup> Se Rt. 1995 s. 270 side 274, Rt. 1995 s. 555 side 559 og Rt. 1977 s. 1983 side 1986.

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 70.



Trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd kan følgelig betraktes som et utslag av lovens hovedformål om å sikre trygge ansettelsesforhold.

### **3.7.1 Betydningen av at aml. § 14-15 andre ledd er en vernebestemmelse**

Avhandlingens problemstilling gjelder rekkevidden av en unntaksbestemmelse i en vernelov.

*Skoghøy*<sup>93</sup> mener det ofte vil være grunn til å tolke unntaksbestemmelser restriktivt. En hovedregel tar sikte på å verne om særskilte interesser som det kun unntaksvis er adgang til å fravike. Ved å gi unntaksbestemmelser et vidt anvendelsesområde, risikerer man å undergrave hovedregelen.

Adgangen til å fravike hovedregelen om trekkforbud i aml. § 14-15 andre ledd, er i utgangspunktet snever. En åpning for forhåndsavtaler om trekk i lønn, vil på mange måter være en omgåelse av hovedregelen om trekkforbud. En vidtgående adgang til å avtale fremtidige trekk vil danne grunnlag for en rettstilstand der hovedregelen uthules.

Videre er opptreden i strid med trekkforbudet belagt med straff, jf. aml. § 19-1 fjerde ledd. Lovgiver har med dette signalisert betydningen av at hovedregelen etterlevs. At bestemmelsen er straffebelagt forstås som et insentiv til at loven skal respekteres og at adgangen til å fravike hovedregelen er snever.

At trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd er en vernebestemmelse belagt med straffansvar, taler isolert sett for at trekkhjemmelen i bokstav c må forstås på den snevrere måten.

### **3.7.2 Forutsigbarhet med lønnsutbetalinger**

Det bærende formål bak hovedregelen om trekkforbud i aml. § 14-15 andre ledd, er å sikre at arbeidstaker mottar lønnen mest mulig ubeskåret og at lønnen er forutsigbar.

Spørsmålet i det følgende er om forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til forutsigbarhet med lønnsutbetalinger.

Forhåndsavtaler vil på den ene siden i seg selv inneholde et element av forutsigbarhet. På avtaletidspunktet bør arbeidstakeren ha gjort seg kjent med vilkårene, herunder at arbeidsgiver forbeholder seg retten til å korrigere arbeidsvederlaget. Ved å oppstille et krav

---

<sup>93</sup> Skoghøy (2018) s. 241–242.

om skriftlig avtale, sikres arbeidstakeren dermed forutsigbarhet med hensyn til at lønnstrekk kan foretas.

Videre vil en artsbestemt trekklausul begrenset til feil lønnsutbetaling, gi en viss grad av forutsigbarhet ved at arbeidsgiver er avskåret fra å foreta lønnstrekk på annet grunnlag.

Forutsigbarhetskravet knytter seg imidlertid til det konkrete beløp arbeidstakeren har krav på å få utbetalt på lønningsdagen. Dette følger forutsetningsvis av forarbeidene hvor det uttales at arbeidstaker har krav på å motta arbeidsvederlaget mest mulig ubeskåret.<sup>94</sup> Uavhengig av hva som måtte være avtalt, er det beløpsmessige justeringer av de periodevise ytelsene som vil komme på kant med forutsigbarhetskravet.

Forhåndsavtaler vil gi grunnlag for betydelige avkortninger i arbeidsvederlaget tett opp mot lønningsdagen, og få store utslag i arbeidstakers privatøkonomi. Inntekten er for mange nødvendig til livsopphold; ikke bare for seg selv, men også andre man måtte ha i sin husstand.

Formålet bak hovedregelen om trekkforbud, taler således for at det må innfortolkes et vilkår i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet trekkavtalen inngås. Dette vil i større grad ivareta formålet om å sikre arbeidstaker forutsigbarhet med lønnsutbetalinger, samt oppfylle lovens hovedformål om å sørge for trygge ansettelsesforhold, jf. aml. § 1-1 bokstav b.

### **3.7.2.1 Betydningen av begrensingsregelen i tredje ledd**

Begrensingsregelen i aml. § 14-15 tredje ledd reiser spørsmål om forutsigbarhetskravet likevel er tilstrekkelig ivaretatt ved forhåndsavtaler om fremtidig trekkadgang.

Det følger av bestemmelsen at omfanget av lønnstrekk etter bokstav c skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker «med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand». Arbeidstaker sikres med dette et minimum til livsopphold.

---

<sup>94</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

Bestemmelsen omfattet opprinnelig kun bokstav e og f, men ble ved endringslov av 2009 utvidet til å også omfatte avtaleunntaket i bokstav c.<sup>95</sup> *Fougner*<sup>96</sup> argumenterer for at rettstilstanden etter lovendringen gjør det mindre betenkelig med forhåndsavtaler om trekk.

Før endringsloven gjaldt det ingen begrensninger med hensyn til hvor stort et trekk etter bokstav c kunne være. I teorien risikerte arbeidstaker å bli påført et lønnstrekk tilsvarende hele månedslønnen.

Begrensningsregelen har tilsvarende rettslig innhold som dekningsloven<sup>97</sup> § 2-7 og gjeldsordningsloven<sup>98</sup> § 4-3 som hindrer tvangsmyndighetene fra å ta beslag i midler som overstiger det arbeidstakeren har behov for til livsopphold. Hvor mye som konkret avsettes til livsopphold etter dekningsloven § 2-7, følger av forskrift. Etter någjeldende minstesatser settes det av kr. 9232,- for en enslig skyldner.<sup>99</sup>

Den økonomiske vurderingen etter aml. § 14-15 tredje ledd, skal etter forarbeidene fastsettes skjønnsmessig.<sup>100</sup> Dette innebærer at arbeidsgiver ikke behøver å foreta en fullstendig vurdering av arbeidstakerens økonomi før det foretas trekk. Det er imidlertid nærliggende å anta at arbeidsgiver ikke kan foreta et trekk som avsetter mindre enn det arbeidstaker har krav på ved kreditorbeslag. Begrensningsregelen har følgelig stor betydning på generelt grunnlag.

I avgjørelsen fra Frostating lagmannsrett ble begrensningsregelen trukket frem som et moment i vurderingen av hvorvidt forhåndsavtaler skulle tillates eller ikke. Retten viste til at selv med begrensningsregelen i tredje ledd, ville feilutbetalinger kunne innebære betydelige fradrag i arbeidstakerens lønn.<sup>101</sup>

Uttalelsen forstås som en henvisning til at begrensningsregelen har beskjedne effekt på konkret grunnlag. Arbeidstakere med lav inntekt vil nyte et større vern av sine månedlige ytelser i motsetning til arbeidstakere med høy inntekt. Årsaken er at loven ikke begrenser størrelsen på trekket oppad. Personer med høy inntekt har vanligvis større utgiftsposter enn de

---

<sup>95</sup> Loven ble endret ved lov nr. 39/2009.

<sup>96</sup> *Fougner* (2018) s. 791.

<sup>97</sup> Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven - dekn.).

<sup>98</sup> Lov 17. juli 1992 nr. 99 om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner (gjeldsordningsloven - gol.).

<sup>99</sup> Forskrift 13. juni 2014 nr. 724 om livsoppholdssatser ved utleggstrekk og gjeldsordning (forskrift om livsoppholdssatser) § 3.

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 68-69.

<sup>101</sup> LF-2020-73757.

med lav inntekt. Disse vil følgelig kunne risikere å bli påført et lønnstrekk som medfører at de ikke klarer å betjene sine månedlige utgifter.

At aml. § 14-15 tredje ledd ikke oppstiller en beløpsmessig begrensning på lønnstrekkets størrelse, medfører at forhåndsavtaler fremdeles vil kunne danne grunnlag for betydelige trekk i arbeidstakers ytelser.

Arbeidstakers krav på forutsigbarhet med lønnsutbetalinger er følgelig ikke tilstrekkelig ivaretatt gjennom begrensningsregelen i tredje ledd.

### **3.8 Fordeling av søksmålsbyrden**

Det følger av lovforarbeidene at bakgrunnen for reglene om begrensninger i trekkadgangen, er at det kan være vanskelig å fastsette om arbeidstaker faktisk har en tilbakebetalingsplikt.<sup>102</sup> En ubegrenset trekkadgang ville pålagt arbeidstakeren søksmålsbyrden ved en eventuell tvist.<sup>103</sup>

Spørsmålet er i hvilken grad hensynet til fordeling av søksmålsbyrden ved feilutbetalinger gjør seg gjeldende ved tolkningen av aml. § 14-15 andre ledd bokstav c.

Etter aml. § 14-15 andre ledd bokstav e, er arbeidsgiver henvist til rettslig inndrivelse dersom arbeidstakeren ikke erkjenner erstatningsansvaret. En av årsakene til at erkjennelsesvilkåret ble inntatt ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 1977, var hensynet til å motvirke at arbeidsgiver kunne skyve søksmålsbyrden over på arbeidstaker ved tvist om rekkevidden av erstatningsansvaret.<sup>104</sup>

Konsekvensen av å tillate forhåndsavtaler om trekkadgang, er at søksmålsbyrden veltes over på arbeidstakeren ved tvist om tilbakebetalingskravet. Arbeidstakeren vil således tvinges inn i et søksmål for å få tilbakeført trukket lønn.

Det ujevne styrkeforholdet mellom partene taler for at arbeidsgiver skal pålegges søksmålsbyrden ved tvist om rekkevidden av tilbakebetalingskravet. Mange arbeidstakere har verken tilstrekkelig kunnskap eller de ressurser som kreves til å føre sak mot arbeidsgiveren.

---

<sup>102</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 144.

<sup>103</sup> Johansen (2020) s. 683.

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 12.

Hvem som skal ha søksmålsbyrden ved tvist om tilbakebetalingskrav som følge av feilutbetalinger, må videre ses i sammenheng med at arbeidsvederlaget utgjør et av de mest sentrale element i arbeidsforholdet. At arbeidstaker ikke skal være henvist til å ta ut søksmål for å få tilbakeført urettmessig trukket lønn, taler for at arbeidsmiljøloven ikke hjemler en adgang til å inngå forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger.

Dette tilsier isolert sett at det i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, må innfortolkes et vilkår om skriftlig avtale i forbindelse med hvert tilbakebetalingskrav. På denne måten flyttes søksmålsbyrden over på arbeidsgiver dersom arbeidstaker ikke samtykker til lønnstrekk.

### **3.9 Hensynet til effektiv tilbakeføringsadgang for arbeidsgiver**

I delkapittel 3.7 ble det vist til at verneformål taler for å tillegge aml. § 14-15 bokstav c en innskrenkende tolkning. Arbeidstakers krav på forutsigbarhet med lønnsutbetalinger blir ikke tilstrekkelig ivaretatt ved å tillate forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger.

Spørsmålet er om hensynet til effektiv tilbakeføringsadgang for arbeidsgiver tilsier at forhåndsavtaler skal tillates.

Hensynet til arbeidsgivers behov for en effektiv måte å korrigere arbeidsvederlaget, ble blant annet vektlagt i TOSLO-2009-112500. Retten viste til at et forbud mot forhåndsavtaler om trekkadgang ville sperre for en smidig og hensiktsmessig måte å tilbakeføre for mye utbetalt lønn. Videre ville et forbud påvirke systemet for lønnsutbetalinger og ramme svært mange arbeidsforhold.<sup>105</sup>

For små og mellomstore bedrifter vil ikke et krav om skriftlig avtale knyttet til hvert tilbakebetalingskrav utgjøre en særlig tyngende byrde. I virksomheter med få ansatte vil det forekomme færre feilutbetalinger, noe som innebærer at belastningen med å innhente arbeidstakers samtykke ikke er særlig stor.

I større virksomheter er motregningsklausuler i arbeidsavtalen derimot svært praktisk ettersom sysselsettingen ofte er høy. Dette gjelder særlig for det offentlige som arbeidsgiver, og gjenspeiles av at staten selv opererer med en trekklausul i sin mal for arbeidsavtaler.

---

<sup>105</sup> Avgjørelsen fra TOSLO-2009-112500 (Oslo tingrett) er det eneste eksemplet fra domstolene hvor en forhåndsavtale om trekkadgang har vært godtatt.

Et forbud mot forhåndsavtaler om trekkadgang vil vanskeliggjøre systemet for lønnsutbetalinger, og hindre effektiv korrigerende av arbeidsvederlaget ved feilutbetaling av lønn. Videre vil det føre til merarbeid og økte prosesskostnader ettersom tilbakebetalingskravet må fastslås i rettskraftig tvangsgrunnlag ved dom i forlikrådet eller rettssystemets øvrige instanser.

Hensynet til effektiv tilbakeføring ved feilutbetalinger, taler isolert sett for at aml. § 14-15 bokstav c hjemler en adgang til å inngå forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger.

## **4 Internasjonale reguleringer av trekkadgangen**

### **4.1 Introduksjon**

Norge er gjennom en rekke internasjonale konvensjoner forpliktet til å garantere for grunnleggende rettigheter i arbeidslivet. Etter både Den reviderte europeiske sosialpakt<sup>106</sup> artikkel 4 og ILO-konvensjon nr. 95<sup>107</sup> artikkel 8 er Norge folkerettslig forpliktet til å regulere trekkadgangen.

Verken Sosialpakten eller ILO-konvensjon nr. 95 er inkorporert i norsk lov.

Presumsjonsprinsippet innebærer imidlertid at norsk lov så langt som mulig skal tolkes i samsvar med de folkerettslige forpliktelsene.<sup>108</sup>

Spørsmålet om adgangen til å forhåndsavtale trekkadgang ved feilutbetalinger, reguleres ikke direkte av ILO-konvensjon nr. 95 eller Sosialpakten. Ettersom konvensjonene eksplisitt forplikter medlemsstatene til å regulere trekkadgangen, anses det likevel nødvendig å redegjøre kort for rekkevidden av Norges folkerettslige forpliktelser.

Både ILO-systemet og Sosialpakten opererer med interne håndhevingsorganer som kontrollerer medlemsstatenes implementering av forpliktelsene. Norge har ved flere anledninger blitt kritisert for manglende implementering av Sosialpakten artikkel 4 og ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 8.

---

<sup>106</sup> European Social Charter (revised), 5. March 1996 (entered into force 7. January 1999)

<sup>107</sup> ILO nr. 95 *Convention concerning the protection of wages*, 1. July 1949 (entered into force 24. September 1952)

<sup>108</sup> Se Rt. 2000 s. 1811 side 1826 (Finanger I).

Høyesterett har vist til at praksis fra internasjonale håndhevingsorganer ikke er folkerettslig bindende, men at de kan ha betydelig vekt som rettskilde.<sup>109</sup> Uttalelsene har ikke knyttet seg spesifikt til praksis fra ILO og Sosialpaktens håndhevingsorganer, men forstås som en anerkjennelse av internasjonale komiteer som forvaltere av folkerettens forpliktelser.

Medlemsstatenes etterlevelse av Sosialpakten og ILO-konvensjon nr. 95 kontrolleres av henholdsvis Sosialpaktkomiteen<sup>110</sup> og Ekspertkomiteen.<sup>111</sup> I den videre fremstillingen vil praksis fra håndhevingsorganene fremheves for å belyse rekkevidden av de folkerettslige forpliktelsene.

## 4.2 Den reviderte europeiske sosialpakt artikkel 4

Socialpakten supplerer Den europeiske menneskerettighetskonvensjon<sup>112</sup> på området sosiale og økonomiske rettigheter.<sup>113</sup> Norge ratifiserte den reviderte konvensjonen i 2001.<sup>114</sup>

Det følger av Sosialpaktens artikkel 4 første ledd, at medlemsstatene er forpliktet til å sikre arbeidstakere «a fair remuneration». I den norske utgaven er dette formulert som «rimelig godtgjøring».

For å sikre arbeidstakerne rimelig godtgjøring, skal medlemsstatene etter artikkel 4§5 bare tillate fradrag i lønnen «under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards». Bestemmelsen viser til at grunnlaget og omfanget av trekkadgangen må være fastsatt i lov.

I 2005 konkluderte Sosialpaktkomiteen med at adgangen til å inngå avtaler om trekk i lønn, var egentlig til å undergrave forpliktelsen til å sikre arbeidstakere rimelig godtgjøring etter artikkel 4. Komiteen viste til at de nasjonale reguleringene ikke garanterte for tilstrekkelige midler til livsopphold.<sup>115</sup>

---

<sup>109</sup> Se HR-2016-2591-A avsnitt 57 og Rt. 2008 s. 1764 avsnitt 81.

<sup>110</sup> European Committee of Social Rights (ECSR).

<sup>111</sup> Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR).

<sup>112</sup> Convention of the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950 (Den europeiske menneskerettighetskonvensjon).

<sup>113</sup> Van den Heuvel (2019) s. 68.

<sup>114</sup> I henhold til kgl.res. av 15. oktober 1999 ble avtalen undertegnet 7. mai 2001.

<sup>115</sup> [Conclusions 2005](#) - Norway - Article 4-5.

Kritikken fra Sosialpaktkomiteen ble fulgt opp av Norge ved endringslov av 2009.<sup>116</sup> Med lovendringen ble begrensingsregelen i aml. § 14-15 tredje ledd utvidet til å omfatte avtaler om trekk i lønn etter bokstav c.

I 2014 ble Norge på ny kritisert for at vurderingen knyttet til hvor mye som skulle avsettes til livsopphold etter aml. § 14-15 tredje ledd var overlatt til arbeidsgivers skjønn. Lønnstrekk på avtalegrunnlag åpnet for avkortninger utover det arbeidstakeren med rimelighet trengte til livsopphold. Etter komiteens vurdering måtte omfanget av trekkadgangen begrenses gjennom preseptoriske regler for å oppfylle forpliktelsen etter konvensjonens artikkel 4.<sup>117</sup>

I en rapport til Sosialpaktkomiteen fra 2018, viste Arbeids- og sosialdepartementet til at den beløpsmessige vurderingen etter begrensingsregelen i tredje ledd skulle baseres på satsene staten opererte med ved kreditorbeslag. Arbeidstakerne var følgelig sikret tilsvarende vern som etter beslagslovgivningen.<sup>118</sup>

På bakgrunn av Norges rapport, konkluderte komiteen med at lønnstrekkreglene i aml. § 14-15 andre ledd var i overenstemmelse med Sosialpakten artikkel 4.<sup>119</sup>

Selv om forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger åpner for betydelige avkortninger i arbeidsvederlaget, viser praksis fra Sosialpaktkomiteen at det er fraværet av preseptoriske regler som sikrer arbeidstakere midler til nødvendig livsopphold som har kommet på kant med Sosialpaktens artikkel 4. Denne forpliktelsen er etter lovendringen i 2009 nå ivaretatt.

Ettersom Sosialpaktkomiteen aktivt har tatt stilling til implementeringen av konvensjonens forpliktelser i norsk lov, kan man legge til grunn at adgangen til å inngå forhåndsavtaler om trekk i lønn ved feilutbetalinger ikke bryter med Sosialpaktens artikkel 4.

---

<sup>116</sup> Loven ble endret ved lov nr. 39/2009.

<sup>117</sup> [Conclusions 2014](#) - Norway - Article 4-5.

<sup>118</sup> [15<sup>th</sup> National Report on the implementation of the European Social Charter](#) – 13. April 2018 - page 19.

<sup>119</sup> [Conclusions 2018](#) - Norway - Article 4-5.



### 4.3 ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 8

ILO-konvensjon nr. 95 ble vedtatt i 1949 med sikte på å beskytte arbeidstakeres lønninger. Norge ratifiserte konvensjonen i 1950.<sup>120</sup> ILO er en særorganisasjon innen FN-systemet med arbeidslivet og sosialpolitikk som sitt spesialområde.<sup>121</sup>

I henhold til konvensjonens artikkel 8, er medlemsstatene forpliktet til å bare tillate fradrag i lønn «under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.». Bestemmelsen er ordlydsmessig identisk med Sosialpakten artikkel 4§5.

I 2001 konkluderte ekspertkomiteen med at adgangen til å inngå individuelle trekkavtaler, ikke oppfylte konvensjonens krav til spesifisering av lønnstrekkets grunnlag og omfang i lov.<sup>122</sup> Kritikken ble gjentatt av ekspertkomiteen i 2008<sup>123</sup> og 2012.<sup>124</sup>

I 2019 uttalte imidlertid Ekspertkomiteen at den ikke hadde flere innvendinger mot Norges implementering av forpliktelsene.<sup>125</sup> Uttalelsen ble gitt på bakgrunn av at Norge hadde redegjort for implementeringen i en rapport. Innholdet i rapporten er imidlertid ukjent ettersom den ikke er tilgjengelig på ILO sine nettsider.<sup>126</sup>

At det ikke reises ytterligere innvendinger mot Norge etter rapporten, kan tas til inntekt for at komiteen anså implementeringen av forpliktelsene for å være i overensstemmelse med konvensjonen.

På bakgrunn av ekspertkomitéens uttalelser, kan det legges til grunn at forhåndsavtaler om trekk i lønn ved feilutbetalinger ikke strider mot Norges folkerettslige forpliktelser etter ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 8.

---

<sup>120</sup> I henhold til kgl.res av 23. juni 1950 ble avtalen undertegnet 29. juni 1950 (ikrafttredelsesdato 24. juni 1952).

<sup>121</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 40.

<sup>122</sup> [Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2001, published 90<sup>th</sup> ILC session (2002).

<sup>123</sup> [Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2008, published 98<sup>th</sup> ILC session (2009).

<sup>124</sup> [Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2012, published 102<sup>nd</sup> ILC session (2013).

<sup>125</sup> [Replies received to the issues raised in a direct request which do not give rise to further comments](#) (CEACR) – adopted 2019, published 109<sup>th</sup> ILC session (2021) – (lest 13. desember 2021)

<sup>126</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO> (lest 12. desember 2021).

## 5 Sammenfatning og konklusjoner

Avhandlingen har tatt sikte på å klarlegge den rettslige rekkevidden av trekkhjemmelen i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c. Hovedspørsmålet har vært om arbeidsmiljøloven åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan forhåndsavtale en ubegrenset trekkadgang ved feilutbetaling av lønn.

Analysen viser at det foreligger sprikende oppfatninger i teorien knyttet til det rettslige innholdet i aml. § 14-15 andre ledd bokstav c. Gjennomgangen av de ulike rettskildene illustrerer videre at det ikke er opplagt hva som er gjeldende rett.

Ordlyden heller isolert sett i retning av at loven åpner for at det kan inngås forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetalinger. Lovens formulering taler for at det er tilstrekkelig at partene har avtalt fremtidig *motregningsrett*. Det kan ikke utledes et uttrykkelig vilkår om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet trekkavtalen inngås.

Videre viser gjennomgangen av forarbeidene, at vernelovgivningen har hjemlet avtaler om lønnstrekk siden fabrikktilsynsloven av 1892 uten at lovgiver har funnet behov for å presisere rekkevidden av avtaleadgangen. At både staten og det private næringsliv over flere år har operert med trekklausuler i sine arbeidsavtaler, tyder på at lovgiver har akseptert praksisen som gjeldende rett. Dette understøttes av at tolkningstvilen som har kommet til uttrykk i underrettspraksis og Sivilombudets uttalelser, ikke har blitt fulgt opp av lovgivningsmyndighetene.

Ordlyden, sammenholdt med passivitet fra lovgiver, gir således støtte til at det i medhold av aml. § 14-15 andre ledd bokstav c er adgang til å inngå forhåndsavtaler om trekkadgang ved feilutbetaling av lønn.

Analysen har imidlertid vist at det foreligger tunge vernehensyn på arbeidstakersiden som taler for at bestemmelsen må forstås på den snevrere måten.

En forhåndsavtale om ubegrenset trekkadgang åpner for betydelig avkortninger i arbeidsvederlaget, og er i realiteten en omgåelse av hovedregelen om trekkforbud. Slike avtaler støter an mot formålet om å sikre arbeidstaker forutsigbarhet med lønnsutbetalinger,

og er egnet til å motvirke lovens hovedformål om å sikre trygge ansettelsesforhold, jf. aml. § 1-1 bokstav b.

Videre er trekkforbudet i aml. § 14-15 andre ledd en vernebestemmelse, noe som i seg selv taler for å tolke trekkunntaket i bokstav c restriktivt.

Hensynet til innbyrdes konsekvens mellom trekkunntakene, tilsier videre at bokstav c må tillegges et rettslig innhold som sikrer forutsigbarheten som er ivaretatt ved lønnstrekk etter de øvrige trekkbestemmelser. Det vil bryte med bestemmelsens indre sammenheng om loven hjemler en adgang til å fraskrive seg det lønnsvernet som hovedregelen og de øvrige trekkunntak tar sikte på å ivareta.

I denne sammenheng er det sentralt at en arbeidstaker som i god tro mottar en feilutbetaling, ikke skal stilles svakere enn en arbeidstaker som forsettlig eller grovt uaktsomt forleder arbeidsgiveren til å betale ut for mye lønn.

At arbeidstaker ikke skal pålegges søksmålsbyrden for å få tilbakeført urettmessig trukket lønn, veier også tyngre enn arbeidsgivers behov for en effektiv tilbakeføringsadgang ved feilutbetalinger.

Forholdet til skipsarbeidsloven gir ikke grunnlag for en direkte samfortolkning. Den avvikende ordlyden, samt de særlige hensyn som gjør seg gjeldende innenfor sjøfart, begrunner at trekkadgangen etter skipsarbeidsloven er noe lempeligere.

At en generell forhåndsavtale om trekkadgang vil kunne tolkes innskrenkende etter skiparbeidsloven § 4-3 første ledd bokstav c, kan imidlertid tas til inntekt for at det gjelder en tilsvarende reservasjon etter arbeidsmiljøloven.

Norges folkerettslige forpliktelser etter Sosialpakten og ILO-konvensjon nr. 95, gir ikke bidrag til tolkningen. Etter folkeretten synes det avgjørende å være at arbeidstakerne er sikret et minimum til livsopphold. Denne forpliktelsen er ivaretatt gjennom begrensingsregelen i aml. § 14-15 tredje ledd.

En samlet vurdering av kildene, med vekt på verneformål, taler for at aml. § 14-15 andre ledd bokstav c ikke gir hjemmel til å inngå forhåndsavtaler om ubegrenset trekkadgang ved feilutbetaling av lønn.

En slik trekklausul som NHO opererer med i sin mal for arbeidsavtaler, vil således være inngått i strid med aml. § 1-9 og ugyldig ettersom den er til ugunst for arbeidstaker.

At loven ikke kan anses å hjemle forhåndsavtaler om ubegrenset trekkadgang, medfører imidlertid ikke at enhver forhåndsavtale vil være ugyldig. Det avgjørende er om den konkrete avtalen sikrer arbeidstaker tilstrekkelig forutsigbarhet med lønnsutbetalinger.

Innledningsvis i delkapittel 1.1, ble det vist til standardklausulen staten opererer med i sin mal for arbeidsavtaler. Denne klausulen er begrenset til trekkadgang ved «neste avlønning».

Trekkavtaler som åpner for at arbeidsgiver kan justere arbeidsvederlaget ved *neste* lønningdag, vil være begrenset i både tid og omfang. Dersom feilen ikke rettes opp ved påfølgende avlønning, vil arbeidsgiver være avskåret fra å foreta lønnstrekk og henvist til rettslig inndrivelse.

En slik begrenset trekkavtale vil i større grad ivareta formålet om å sikre arbeidstaker forutsigbarhet med lønnsutbetalinger, samt gi arbeidsgiver tilstrekkelig adgang til å korrigere arbeidsvederlaget på en effektiv måte.

## **6 Avsluttende bemerkninger**

### **6.1 Behov for lovendring?**

Avhandlingen har vist at aml. § 14-15 andre ledd bokstav c, må tolkes innskrenkende.

Verneformål tilsier at en forhåndsavtale om ubegrenset trekkadgang, ikke er gyldig grunnlag for lønnstrekk ved feilutbetalinger.

Slik bestemmelsen er formulert, åpnes det imidlertid for tolkningstvil. Ettersom arbeidsvederlaget er et av de mest sentrale element i arbeidsforholdet, bør en eventuell trekkadgang være underlagt klare reguleringer.

*Johansen*<sup>127</sup> har tatt til orde for at det av praktiske grunner bør åpnes for forhåndsavtaler om trekk i lønn for krav som er uomtvistelige, eksempelvis der arbeidsgiver åpenbart har utbetalt for mye lønn. Det uttales imidlertid at slik ordlyden er i dag, gir ikke loven grunnlag for en

---

<sup>127</sup> Johansen (2020) s. 686.

rimelighetsvurdering, og at det vil være retsteknisk utfordrende for domstolene og skille mellom de ulike tilfellene av lønnstrekk som praktiseres.

Fra et lovgiverperspektiv vil det være komplisert å utforme en lovtekst som både ivaretar hensynet til effektiv tilbakeføringsadgang og forutberegnelighet med lønnsutbetalinger for arbeidstaker.

En måte å gjøre dette på kan være å oppstille en beløpsmessig begrensning på hvilke lønnstrekk det kan inngås forhåndsavtaler om. For eksempel at det ved feilutbetalinger ikke kan trekkes et større beløp enn 10 % av det totale vederlag arbeidstakeren har krav på månedlig. Arbeidsgiver vil da kunne foreta trekk med grunnlag i en forhåndsavtale, så lenge han holder seg innenfor lovens rammer.

Det bør uansett være opp til lovgiver å utforme et mer finmasket regelverk for trekkadgangen. Rettstilstanden er uklar, og det er nødvendig at lovgiver kommer på banen med en lovendring slik at grunnlaget og omfanget av trekkadgangen fremgår klart av lov.

## **6.2 Anke til Høyesterett**

Avgjørelsen fra Frostating lagmannsrett bidro ikke med en skarp avklaring knyttet til rekkevidden av trekkadgangen etter aml. § 14-15 andre ledd bokstav c. Retten kom til at den konkrete klausulen som var til pådømmelse, ikke tilfredsstilte lovens krav til forutsigbarhet og kontroll med lønnsutbetalinger. Klausulen var innholdsmessig lik den NHO opererer med i sin mal for arbeidsavtaler.<sup>128</sup>

Det knytter seg spenning til om Høyesterett vil legge seg på samme linje som lagmannsretten, eller komme med en tydeligere avklaring omkring rekkevidden av trekkadgangen. Dersom Høyesterett finner at det gjelder et vilkår om at det totale omfanget av tilbakebetalingskravet må være kjent på tidspunktet trekkavtalen inngås, må arbeidsgivere endre praksis. Et slikt resultat vil innebære at klausuler i arbeidsavtalen om fremtidig trekkadgang, ikke lenger vil være gyldig grunnlag for lønnstrekk.

---

<sup>128</sup> Se LF-2020-73757 under «sakens bakgrunn».

# Referanseliste

## Norske lover og forskrifter

Lov 27. juni 1892 om tilsyn i fabrikker (fabrikktilsynsloven - opphevd)

Lov 10. september 1909 om tilsyn med arbeide i fabrikker (fabrikktilsynsloven – opphevd)

Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter  
(arbeiderbeskyttelsesloven - opphevd)

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige  
viljeseerklæringer (avtaleloven)

Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven - opphevd)

Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (arbeidervernloven - opphevd)

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven - opphevd)

Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven)

Lov 17. juli 1992 nr. 99 om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner  
(gjeldsordningsloven)

Lov 25. juni 1999 nr. 46 om finansavtaler og finansoppdrag (finansavtaleloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 19. juni 2009 nr. 39 lov om endringer i arbeidsmiljøloven

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeiderloven)

Forskrift 13. juni 2014 nr. 724 om livsoppholdssatser ved utleggstrekk og gjeldsordning  
(Forskrift om livsoppholdssatser)

Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

Lov 18. juni 2021 nr. 121 om Stortingets ombud og kontroll med forvaltningen  
(sivilombudsloven)

### **Internasjonale konvensjoner**

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4.  
November 1950 (Den europeiske menneskerettighetskonvensjon)

European Social Charter (revised), 3. May 1996 (entered into force 7. January 1999)

ILO nr. 95 *Convention concerning the protection of wages*, 1. July 1949 (entered into force  
24. September 1952)

### **Forarbeider**

Ot.prp. nr. 41 (1975–1976)

Ot.prp. nr. 50 (1993–1994)

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)

Ot.prp. nr. 54 (2008–2009)

Prop. 115 L (2012–2013)

## **Stortingsdokumenter**

Oth.Prp. no. 8 (1892)

Ot.prp. nr. 35 (1914)

Ot.prp. nr. 31 (1935)

Ot.prp. nr. 8 (1956)

## **Høyesterett**

Rt. 1925 s. 820

Rt. 1970 s. 1235

Rt. 1977 s. 1983

Rt. 1979 s. 665

Rt. 1989 s. 1318

Rt. 1995 s. 555

Rt. 1995 s. 270

Rt. 2000 s. 1811

Rt. 2008 s. 1764

Rt. 2009 s. 578

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2013 s. 998

HR-2016-2591-A



HR-2016-2229-A

HR-2018-2371-A

HR-2020-2109-A

HR-2021-1427-U

### **Underrettspraksis**

LF-2020-73757 (Frostating)

LG-2020-4147 (Gulating)

TOSLO-2009-112500 (Oslo tingrett)

### **Litteratur**

Bergsåker, Trygve, *Pengekravsrett*, 4. utg., Gyldendal 2020

Bernt, Jan Fridthjof, Synne Sæther Mæhle, og Jørn Jacobsen, *Rett, Samfunn Og Demokrati: Innledning Til Juss-studiet*, Gyldendal Akademisk 2007

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsrett: Rettigheter Og Plikter i Arbeidsforhold*, 1. utg., Minerva 2003

Fougner, Jan, *Norsk Arbeidsrett: Styringsrett, Samarbeid Og Arbeidstakervern*, 1. utg., Universitetsforlaget 2019

Fougner, Jan, *Arbeidsmiljøloven: Lov Av 17. Juni 2005 Nr. 62 Om Arbeidsmiljø, Arbeidstid Og Stillingsvern Mv.: Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget 2018

Hagstrøm, Viggo, *Obligasjonsrett*, 2. utg., Universitetsforlaget 2011

Heuvel, Andreas Van Den, *Minstelønn - Forpliktelser, Begrensninger Og Løsninger*, 1. utg., Gyldendal 2019

Hustad, Jørgen Nordsveen, *Arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk i henhold til skriftlig avtale*, Juridika Innsikt, 10. mai 2021 (lest 11. desember 2021)

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer Og Praksis*, 3. utg., Gyldendal 2020

Skjønberg, Alexander Sønderland, Eirik Hognestad, og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell Arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal Juridisk 2017

Skoghøy, Jens Edvin A, *Rett Og Rettsanvendelse*, 1. utg., Universitetsforlaget 2018

Sundet, Tron Løkken, *Kollektiv Arbeidsrett: En Innføring*, 1. utg., Cappelen Damm Akademisk 2018

## **Sivilombudet**

SOMB-2001-22

SOM-2015-1834

SOM-2017-256

SOM-2020-417

## **Conclusions – European Committee of Social Rights (ECSR)**

[Conclusion 2005](#) – Norway – Article 4-5 (Document ID: 2005/def/NOR/4/5/EN)

[Conclusion 2014](#) – Norway – Article 4-5 (Document ID: 2014/def/NOR/4/5/EN)

[Conclusion 2018](#) – Norway – Article 4-5 (Document ID: 2018/def/NOR/4/5/EN)

## **National reports by Norway - European Social Charter (revised)**

[15th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by Norway – 13. April 2018 \(Reference Period: 01/01/2013-31/12/2016\)](#) (lest 14. desember 2021)

## **Direct Requests – Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)**

[Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2001, published 90<sup>th</sup> ILC session (2002)

[Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2008, published 98<sup>th</sup> ILC session (2009)

[Direct Request](#) (CEACR) - adopted 2012, published 102<sup>nd</sup> ILC session (2013)

## **Nettartikler**

Regjeringen – utviklingen av arbeidsvernlovgivningen (lest 11. desember 2021)

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

NHO – historisk medlemsrekord (lest 11. desember 2021)

[nho.no/om-nho/artikler/medlemsrekord/](https://nho.no/om-nho/artikler/medlemsrekord/)

## **Vedlegg**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) - mal for arbeidsavtaler
2. Staten - mal for arbeidsavtaler

## Arbeidsavtale – fast ansettelse

Det er inngått følgende arbeidsavtale mellom Arbeidstaker og Arbeidsgiver:

**1. Arbeidstaker:** [Arbeidstakers navn], fødselsdato: [dato][måned][år]

[Adresse]:

[Postnummer/sted]:

[Privat e-post]:

**2. Arbeidsgiver:** [Arbeidsgivers navn], org.nr.: [XXXXXX XXXXX]

[Adresse]:

[Postnummer/sted]:

**3. Arbeidssted:** For tiden arbeidsgivers lokaler i [angi adresse og stedsnavn/kommune].

Arbeidssted kan endres dersom arbeidsgiver har behov for at arbeidstaker arbeider ved andre deler av virksomheten eller virksomheten flyttes.

Arbeidstaker må påregne at arbeidet må utføres utenfor arbeidsstedet når stillingen krever det.

**4. Stilling/arbeidets art:** [Angi stillingstittel/arbeidets art].

Arbeidstaker plikter å følge de instruksjoner og pålegg som arbeidsgiver gir.

Arbeidsgiver har, når forholdene gjør det nødvendig, rett til å sette arbeidstaker til annet arbeid enn det som er nevnt ovenfor.

**5. Stillingsprosent:**  % stilling.

**6. Tiltredelse:** Arbeidsforholdet tiltres den [dato][måned][år].

**7. Prøvetid:** For stillingen gjelder en prøvetid på 6 måneder, jf. arbeidsmiljøloven §15-6. I prøveperioden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 7.

Dersom arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 (4). Arbeidsgiver skal skriftlig orientere arbeidstaker om en slik eventuell forlengelse innen utløpet av prøvetiden.

**8. Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og eventuell tariffavtale.

Tidspunktet for avvikling av ekstraferie for arbeidstakere over 60 år skal godkjennes av arbeidsgiver; jf. ferielovens § 6 (1).

**9. Oppsigelsesfrister:** Etter utløpet av prøvetiden gjelder det en gjensidig oppsigelsesfrist på [angi antall] måned/måneder, med mindre en lengre frist følger av arbeidsmiljøloven.

Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

**10. Aldersgrense:** For stillingen gjelder en øvre aldersgrense på [X] år.

**11. Lønn:** Lønn pr [time/måned/år] er på NOK [angi timelønn/månedslønn/årslønn].

Følgende ordninger/tilleggsytelser gjelder for arbeidsforholdet: [...]. Dette er administrativt fastsatte ordninger som kan endres av arbeidsgiver, herunder avvikles.

Overtidstillegg utbetales iht. arbeidsmiljølovens § 10-6, evt. gjeldende tariffavtale og/eller virksomhetens til enhver tid gjeldende ordninger. Tilsvarende gjelder for andre godtgjørelser.

Lønnsutbetaling skal skje til arbeidstakers bankkonto senest den [X] i hver måned.

Arbeidsgiver har rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn, feriepenger og tilleggsytelser dersom det er feil ved avregningen eller grunnlaget for utbetalingen av lønn, tilleggsytelser, forskudd, sykepenger eller utgiftsdekning. Arbeidstaker vil varsles om trekket så snart som mulig etter at feilen er oppdaget.

[Arbeidsgiver kan videre foreta trekk i den løpende lønnsutbetalingen for Arbeidstakers andel av kantineutgifter etter de regler som til enhver tid gjelder i Arbeidsgivers virksomhet.]

## 12. Pensjon og forsikring

Så lenge arbeidsforholdet varer, deltar Arbeidstaker i virksomhetens til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning og relevante personalforsikringer såfremt vilkårene for deltakelse er oppfylt. Disse ordningene kan endres av arbeidsgiver, herunder avvikles, såfremt annet ikke følger av ufravikelig lovgivning eller avtale.

## 13. Arbeidstid:

[Alternativ 1: Følgende tekst tas inn dersom virksomheten gjennomsnittsberegner arbeidstiden:

Arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd. Dette innebærer at arbeidstakers alminnelige arbeidstid i løpet av [Angi periode; fra 2 uker til maksimalt 52 uker], regnet fra [Angi når beregningsperioden starter, f.eks. faste perioder gjennom året eller den enkelte ansattes tiltredelsesdato], er i henhold til de grensene arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd oppstiller; for tiden inntil 10 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av syv dager. Grensen på 48 timer i løpet av syv dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke kan overstige 50 timer i noen enkelt uke.

Den alminnelige arbeidstiden er gjennomsnittlig på [40 timer][37,5 timer ved tariffavtale] per uke i 100 % stilling. Den gjennomsnittlige daglige arbeidstiden er på [8 timer][7,5 timer ved tariffavtale]. For tiden legges arbeidstiden i tidsrommet mellom kl. [XX.XX] og kl. [XX.XX].

Spisepause er ikke inkludert i arbeidstiden. Pausen utgjør [XX] minutter pr dag.

Partene er enige om at avtalen om gjennomsnittsberegning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i første ledd kan suppleres av avtale om gjennomsnittsberegning mellom arbeidsgiver og fagforening iht. arbeidsmiljøloven § 10-5 annet ledd, eller samtykke fra Arbeidstilsynet til en gjennomsnittsberegningsordning iht. arbeidsmiljøloven § 10-5 tredje ledd].

[Alternativ 2: Følgende tekst tas inn dersom virksomheten ikke gjennomsnittsberegner arbeidstiden:

Den alminnelige arbeidstiden er gjennomsnittlig på [40 timer][37,5 timer ved tariffavtale] per uke i 100 % stilling. Den gjennomsnittlige daglige arbeidstiden er på [8 timer][7,5 timer ved tariffavtale]. For tiden legges arbeidstiden i tidsrommet mellom kl. [XX.XX] og kl. [XX.XX]. Spisepause er ikke inkludert i arbeidstiden. Pausen utgjør [XX] minutter pr dag.

[Felles for begge alternativer:

Arbeidstaker er forpliktet til å følge den til enhver tid gjeldende arbeidsplan/arbeidstidsordning. Plassering av arbeidstiden kan endres som følge av virksomhetens behov, herunder kan skift- og vakt- og beredskapsvaktordninger innføres og avvikles.

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker overtidsarbeid i den utstrekning arbeidsmiljøloven tillater det. Arbeidstaker har bare rett til kompensasjon for overtidsarbeid som er pålagt eller godkjent av nærmeste overordnede].

[Dersom virksomheten praktiserer avspasering for overtidsarbeid:

Arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at eventuelle overtidstimer kan tas ut som arbeidsfri i ledige perioder. Tidspunktet for uttak av arbeidsfri avtales nærmere mellom partene i forkant av uttaket, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 tolvte ledd. Overtidstillegg på minimum 40% skal likevel utbetales.]

**14. Taushetsplikt:** Arbeidstaker plikter, så vel under som etter arbeidsforholdets avslutning, å beholde taushet overfor uvedkommende om de forhold (informasjon, viten mv.) arbeidstaker blir kjent med hos arbeidsgiver, herunder arbeidsgivers kunder og samarbeidspartnere og forhold hos disse.

Dette gjelder også personlige forhold hos andre ansatte som arbeidstaker på grunn av sitt arbeid blir kjent med.

Som uvedkommende regnes også ansatte i bedriften som ikke trenger eller kan benytte opplysninger eller informasjon i sitt arbeid.

Taushetsplikten innebærer også at arbeidstaker plikter å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til nevnte forhold.

Arbeidstaker har heller ikke anledning til å benytte informasjon og kunnskap som ovenfor nevnt, verken direkte eller indirekte, i egen eller andres virksomhet.

Unntatt fra dette er alminnelig kjent kunnskap og erfaring som arbeidstaker har ervervet, og opplysninger som åpenbart ikke er av konfidensiell natur samt alminnelige opplysninger arbeidsgiver selv ønsker at skal bli kjent.

Arbeidstaker skal ved tvil avklare forholdet med arbeidsgiver.

**15. Bierverv:** Arbeidstaker kan ikke påta seg annet arbeid eller andre verv uten arbeidsgivers skriftlige forhåndssamtykke. Dette gjelder også for ulønnet arbeid/verv. Samtykke kan ikke nektes uten saklig grunn.

Arbeidstaker kan heller ikke investere i, eller på andre måter ha interesser i, virksomhet som må antas å være i konflikt med arbeidsgivers interesser uten arbeidsgivers skriftlige forhåndssamtykke.

## **16. Immaterielle verdier og rettigheter**

### **Alternativ 1:**

Arbeidsgiver overtar alle (kommersielle) beføyelser over åndsverk som arbeidstaker skaper alene eller sammen med andre som en del av sitt arbeidsforhold, herunder retten til å fremstille eksemplarer, gjøre tilgjengelig i enhver form, endre og overdra verket alene eller sammen med virksomhet.

Arbeidsgiver overtar retten til oppfinnelser arbeidstaker gjør alene eller sammen med andre i sitt arbeidsforhold, forutsatt at utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor arbeidsgivers virksomhetsområde, herunder en naturlig ekspansjon av virksomhetsområdet. Dersom arbeidsgiver ønsker å patentere oppfinnelsen, skal arbeidstaker yte nødvendig bistand i prosessen for å få registrert oppfinnelsen, herunder signere de nødvendige dokumenter for å overdra retten til oppfinnelsen. For patenterbare oppfinnelser gjelder Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere sine regler om godtgjøring.

Enhver annen immateriell rettighet, herunder, men ikke begrenset til, kjennetegn, design, know-how, datamaskinprogram, databaser, metoder, analysedata, dokumentasjon og annet lignende materiell, selv om dette ikke er opphavsrettslig beskyttet eller registrerbart, som utvikles av arbeidstaker i forbindelse med arbeidsforholdet, skal fullt og helt tilfalle arbeidsgiver vederlagsfritt. Arbeidsgiver skal ha en ubegrenset og vederlagsfri rett til å utnytte slike rettigheter og frembringelser, uavhengig av hvilken form og i hvilket omfang dette skjer, og skal også kunne overdra slike rettigheter til andre. Ved behov forplikter den ansatte seg til å yte nødvendig bistand i prosessen for å sikre arbeidsgiver retten til den immaterielle rettigheten, herunder å signere nødvendige dokumenter.



### **Alternativ 2:**

Arbeidsgiver overtar alle (kommersielle) beføyelser over åndsverk som arbeidstaker skaper alene eller sammen med andre som en del av sitt arbeidsforhold, herunder retten til å fremstille eksemplar, gjøre tilgjengelig i enhver form, endre og overdra verket alene eller sammen med virksomhet.

Arbeidsgiver overtar retten til oppfinnelser arbeidstaker gjør alene eller sammen med andre i sitt arbeidsforhold, forutsatt at utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor arbeidsgivers virksomhetsområde, herunder en naturlig ekspansjon av virksomhetsområdet. For eventuelt patenterbare oppfinnelser gjelder Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere sine regler.

Enhver annen immateriell rettighet, herunder, men ikke begrenset til, kjennetegn, design, know-how, datamaskinprogram, databaser, analysedata, dokumentasjon og annet lignende materiell, selv om dette ikke er opphavsrettslig beskyttet eller registrerbart, som utvikles av arbeidstaker i forbindelse med arbeidsforholdet, skal fullt og helt tilfalle arbeidsgiver vederlagsfritt. Dette gjelder også retten til vederlagsfritt å utnytte slike rettigheter og frembringelser.

### **Alternativ 3:**

Arbeidsgiver overtar alle (kommersielle) beføyelser over åndsverk som arbeidstaker skaper alene eller sammen med andre som en del av sitt arbeidsforhold, herunder retten til å fremstille eksemplar, gjøre tilgjengelig i enhver form, endre og overdra verket alene eller sammen med virksomhet.

Enhver annen immateriell rettighet, herunder, men ikke begrenset til, kjennetegn, design, know-how, databaser, analysedata, dokumentasjon og annet lignende materiell som utvikles av arbeidstaker i forbindelse med arbeidsforholdet, skal fullt og helt tilfalle arbeidsgiver vederlagsfritt. Dette gjelder også retten til vederlagsfritt å utnytte slike rettigheter og frembringelser.

**17. Personopplysninger:** Arbeidsgiver kan benytte personopplysninger om arbeidstaker i nødvendig utstrekning for administrasjon av arbeidsforholdet.

Arbeidstaker oppfordres til å sette seg inn i arbeidsgivers personvernerklæring.

### **18. Tariffavtale:**

#### **Alternativ 1:**

Arbeidsforholdet reguleres av de(n) til enhver tid gjeldende tariffavtale(r) i virksomheten, for tiden: [angi navn på tariffavtale(r)].

#### **Alternativ 2:**

Bedriften er ikke bundet av noen tariffavtale.

**19. Annet:** Arbeidstaker plikter for øvrig å overholde de/den til enhver tid gjeldende avtaler, arbeidsreglement, instruksjer, personalbestemmelser og policies som arbeidsgiver har gjort/gjør gjeldende for arbeidsforholdet.

Denne arbeidsavtale erstatter eventuelle tidligere arbeidsavtaler mellom partene.

\* \* \*

Denne arbeidsavtale er utferdiget i 2 - to eksemplarer - ett til hver av partene.

[Sted], [dato]. [måned][år]

[Navn på virksomhet]

[Navn på Arbeidstaker]

\_\_\_\_\_  
[Navn på leder]

Arbeidsgiver

\_\_\_\_\_  
Arbeidstaker

# Arbeidsavtale

Vedlegg 2

Lov om statens ansatte  
(statsansatteloven) av 16. juni 2017 nr. 67.

Saksnr:

Arbeidstakeren	
Navn på arbeidstakeren	Fødselsnummer
Adresse	

Virksomhet	
Navn på virksomheten	
Adresse	

Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforholdet	
Tiltredelsesdato	Stillingen er fast <input type="checkbox"/>

Midlertidig ansettelse	<input type="checkbox"/>	Arbeidstakeren fratrer uten forutgående oppsigelse	Eventuelt tidspunkt for fratreden:	
			Eventuelt forventet tidspunkt for fratreden der det ikke er avtalt et konkret tidspunkt for fratreden	
			Eventuelle omstendigheter som vil medføre opphør:	
			Rettslig grunnlag for midlertidig ansettelse, jf. statsansatteloven § 9:	

Prøvetid	<input type="checkbox"/>	Prøvetiden er seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværet i prøvetiden som ikke er forårsaket av arbeidsgiver, jf. § 15 (2).	Prøvetid kommer ikke til anvendelse, jf. statsansatteloven § 15 (1).	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	--	--	--------------------------

Oppsigelsesfrist i medhold av statsansatteloven § 22	<input type="checkbox"/>	Ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen eller ved etablering av næringsvirksomhet kan det ilegges karantene og saksforbud i henhold til lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karantene-loven). Den ansatte skal gi informasjon til tilsettingsmyndigheten om alle slike overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karantene-loven § 15.
--	--------------------------	--

Hva slags arbeid, omfang og arbeidssted			
Stillingskode		Stillingsbetegnelse	Stillingsdel (%)
Arbeidssted	<input type="checkbox"/> Virksomhetens adresse	Eventuelle andre arbeidssteder	
Arbeidssted i utlandet i mer enn én måned	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja (hvis ja, fortsett under)	
Tidsrom (fra-til)		Vilkår for hjemreise	
Valuta som lønnen utbetales i		Ev. kontanter/naturalytelser	

Lønn, ferie, arbeidstid	
Lønn/lønnstrinn	Dato for lønnsutbetaling hver måned
<ul style="list-style-type: none"><li>Lønn og annen godtgjørelse skal følge av den til enhver tid gjeldene tariffavtale.</li><li>Dersom arbeidstakeren ved en feil har fått utbetalt for mye i lønn, er partene enige om at lønnsutbetaleren ved neste avlønning kan foreta slikt trekk som er nødvendig for å rette opp feilen.</li><li>Ferie og feriepenger følger av ferieloven og de til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.</li><li>Normalarbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende tariffavtale og arbeidsplan.</li></ul>	

Ekstraarbeid i fritiden, bistillinger o.l.	
En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat inntektsgivende virksomhet i fritiden som ikke er i samsvar med regler som til enhver tid er nedfelt i hovedtariffavtalene og omtalt i Statens personalhåndbok.	
Ev. henvisninger til bestemmelser eller tillatelser som gir rett til unntak fra dette	

Navn på arbeidstakeren		Fødselsnummer	
------------------------	--	---------------	--

### Tariffavtaler, reglement og andre ansettelesvilkår

Arbidsforholdet er regulert av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale, hovedavtale og andre sentrale tariffavtaler i staten, inngått av staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet, LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund -Stat, Akademikerne og Unio.

I tillegg kommer arbeidstakeren inn under disse særavtalene:

Personalreglementet i virksomheten er en del av denne avtalen: Ja  Nei

Ellers skjer ansettelsen på de vilkår som til enhver tid gjelder for statens ansatte etter arbeidsmiljøloven, og på grunnlag av lov om statens ansatte mv. av 16. juni 2017 nr. 67, lov om Statens pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 og lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl. av 21. desember 1956 nr. 1.

Ev. aktuelle særlover som gjelder for denne arbeidstakeren

### Andre vilkår

--

### Underskrifter

Sted		Dato	
For virksomheten, etter fullmakt		Arbeidstaker	

