

# UNIVERSITETET I OSLO

## Adgang til trekk i lønn ved feilutbetaling

Mari Theodorsen  
Seniorrådgiver  
Avdeling for personalstøtte

16. februar 2022



# Høyesterettsdom desember 2021

- Ansatt krevde å få tilbakebetalt 7962 kr som arbeidsgiver hadde trukket fra hans lønn.
- Ny tariffavtale endret system for diettgodtgjørelse, og arbeidsgiver måtte legge om datasystemet for å utbetale etter riktig sats. I overgangsperioden ble det utbetalt etter gammel sats. Endringen medførte at noen ansatte fikk for mye utbetalt.
- Ansatte ble informert om lønnstrekket, men protesterte på at arbeidsgiver kunne foreta trekk i lønn.
- Arbeidsgiver mente AML § 14-15 annet ledd bokstav c var grunnlag for lønnstrekk, da den ansatte hadde signert en arbeidsavtale som inneholdt formuleringen «*Er det ved lønningsdag foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver foreta den nødvendige justeringen ved neste eller påfølgende lønningsdager*»
- Lenke [til hele dommen](#)



# Adgang til å trekke i lønn

- Hovedregel: Arbeidsgiver har ikke adgang trekke i lønn
  - Unntak: AML § 14-15 c: «Når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale»
- Er det tilstrekkelig å ha avtalt en generell trekkadgang for mulige framtidige feil?
- Høyesterett: Nei (dissens 4-1)
- Vekt på formålet: «arbeidstakerne skal motta lønnen mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar for dem»
  - Avtalen må **konkretisere** lønnstrekket slik at ansatte beholder **forutsigbarhet**
  - Normalt må avtaler om lønnstrekk inngås i forbindelse med feilutbetaling eller etter at feilen har oppstått
  - Mulig unntak for konkrete og forutsigbare avtaler, f.eks. trekk i lønn for kantinekostnader
  - I tråd med tidligere uttalelser fra Sivilombudet



# Adgang til å kreve tilbakebetaling

- Med hjemmel i arbeidsavtalen?
  - Høyesterett: nei, avtalen kan ikke tolkes slik at den regulerer eksistensen av tilbakebetalingskrav
- Med hjemmel i ulovfestet lære om oppgjørskorreksjon (condictio indebiti)?
  - Hvert tilfelle vurderes konkret og med hensyn til rimelighet
  - Korreksjonshensyn vs. oppgjørshensyn
  - I denne saken:
    - Arbeidsgiver fulgte tariffavtalen – korreksjonshensynet står sterkt
    - Arbeidsgiver varslet ikke om at foreløpige og gjenstand for korreksjon
    - Feilutbetalingene varte i flere måneder
    - Ansatte ingen forutsetninger for å vite at utbetalingen var feil – god tro
    - Lønnsutbetalinger har et sterkt vern
  - Når utbetaler feil i flere måneder uten forbehold eller varsel bortfaller kravet



# Hva betyr det for oss?

- AP og SL har hatt en felles gjennomgang
- Vår normale praksis er i tråd med hva Høyesterett skisserer, men skjerper bevisstheten om konkret avtale
- Arbeidsavtalene vil bli endret
  - I dag: *Er det foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver senere foreta nødvendig lønnsjustering innenfor rammen av arbeidsmiljølovens § 14-15. Ved signering av denne arbeidskontrakten samtykker arbeidstaker i at for mye utbetalt lønn eller feriepenger kan trekkes fra lønnen ved senere lønns- eller feriepengeutbetaling.*
- Verdt å merke seg: Høyesteretts kommentarer om passivitet, mangel på informasjon og forbehold

