



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013



UTSÖKNINGSRÄTT

VI

ARBETSGIVARES KVITTNINGSRÄTT

FÖRSLAG AV

LAGBEREDNINGEN

Stockholm 1967

STATENS
OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967

Kronologisk förteckning

1. Kommunal bostadsförmedling. Hægström. I.
2. Allmänna arvsfonden. Esselte. Ju.
3. Utsökningsrätt VI. Esselte. Ju.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967:3

Justitiedepartementet



UTSÖKNINGSRÄTT

VI

ARBETSGIVARES KVITTNINGSRÄTT

FÖRSLAG AV

LAGBEREDNINGEN



UTSÖKNINGSRÄTT

VI

ARBETSLOSHETS FÖRSÄKRING

FÖRSLAG

AV

REGERINGEN

1907

Innehåll

Skrivelse till Konungen	5
Förslag till lag om arbetsgivares rätt till kvittning	7
Förslag till lag om ändrad lydelse av 20 § sjömanslagen den 30 juni 1952 (nr 530)	10
Motiv	
1 kap. Inledning	11
2 kap. Gällande rätt och tidigare lagförslag	13
Gällande rätt 13. Tidigare lagförslag 20.	
3 kap. Huvuddragen i lagberedningens diskussionspromemoria och avgivna yttranden	22
Promemorian 22. Yttranden 28.	
4 kap. Allmän motivering till de nu framlagda förslagen	47
Tillämpningen 47. Behov av lagregler 48. Tillämpningsområde 48. Kvittnings- gilla motfordringar 49. Riktlinjer i övrigt 50. Medgivande till kvittning 52. Tvis- tiga motfordringar 54. Preklusion av rätt till kvittning 54. Lagförslag 54.	
5 kap. De särskilda bestämmelserna i lagförslagen	
Lag om arbetsgivares rätt till kvittning	56
Ändring i 20 § sjömanslagen	76
Kort sammanfattning	78
Bilagor	
<i>Bilaga A.</i> Om kvittning mot lönefordran enligt dansk, finsk och norsk rätt. Av Tore Sigeman	80
<i>Bilaga B.</i> Huvuddragen av reglerna om kvittning mot lönefordran i några utomnordiska länder. Av Tore Sigeman	90
<i>Bilaga C.</i> Antal löneavdrag för olika slag av motfordringar vid ett avlönings- tillfälle i mars 1961	95
Förkortningar	96

Till KONUNGEN

I betänkandena Utsökningsrätt I—V har lagberedningen framlagt förslag till olika partiella reformer på utsökningsrättens område. Beredningen får härmed i underdånighet avlämna förslag till lag om arbetsgivares rätt till

kvittning m. m. jämte motiv.

Under arbetet har beredningen samrått med direktören i Svenska arbetsgivareföreningen E. L. W. Forstadius, ledamoten av riksdagens första kammare juristen i Tjänstemännens centralorganisation J. L. Geijer, juristen i Landsorganisationen S. G. Gustafsson, administrativa direktören i Statens avtalsverk P. I. Lidbeck, sekreteraren i Svenska stadsförbundet B. Möller och byråchefen i Statens personalpensionsverk I. M. Sjönell. Beredningen har biträts av jur. lic. Tore Sigeman.

I utarbetandet av betänkandet har, i enlighet med den arbetsfördelning som tillämpas inom beredningen, ordföranden och undertecknade ledamöter Lundvik och Dyrssen deltagit.

Underdånigst

GÖSTA WALIN

ULF LUNDAVIK

GÖSTA DYRSSEN

Stockholm den 30 november 1966.

Förslag till Lag om arbetsgivares rätt till kvittning

Härigenom förordnas som följer.

1 §.

I fråga om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på arbetstagares avlöning eller pension skall gälla vad som sägs nedan i denna lag.

2 §.

Med avlöning förstås i lagen ersättning som tillkommer arbetstagare för personlig arbetsinsats jämte omkostnader i tjänsten. Lika med avlöning anses ersättning som utgår vid obehörigt avskedande eller av annan dylik anledning.

3 §.

Avlöningen beräknas enligt tjänsteavtalet och vad som hör därtill. Till avlöningens beräkning hör avdrag för sådana poster som enligt tjänsteavtalet eller vad som följer därav skola belasta arbetstagaren, såsom avdrag med anledning av utevaro från arbetet eller brister i fråga om arbetets utförande.

4 §.

Kvittning får ske med förfallen motfordran som har direkt samband med tjänsteförhållandet, såsom fordran på vederlag för bostad eller annat som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen, krav på grund av försträckning eller borgen som han lämnat av sådan anledning samt skadestånd för fel eller försummelse i tjänsten som ej avses i 3 §. Arbetsgivaren äger icke kvitta med fordran som han övertagit av annan utan att på grund av borgen eller enligt lag vara skyldig att svara för skulden.

Lönefordran får icke uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar.

5 §.

När kvittning får ske enligt vad som sägs i 4 §, skall iakttagas följande:

1. För motfordran som grundas på avtal med arbetstagaren får avdrag göras i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst.

2. Ersättning för skada som orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet i tjänsten får avdragas utan någon begränsning.

3. I andra fall får avdrag ske med belopp som motsvarar högst en sjättedel av den förfallna avlöningen.

Sker avdrag enligt 1 eller 2, får avdrag enligt 3 ej äga rum samtidigt så att därigenom sammanlagt mer än en sjättedel av den förfallna avlöningen tages i anspråk.

6 §.

Med arbetstagarens medgivande får kvittning ske jämväl med annan motfordran än som avses i 4 § eller i vidare mån än som sägs i 5 § under 1 eller 3. Sådant medgivande kan återkallas innan avlöningen förfaller.

7 §.

Rätt till kvittning i andra fall eller vidare mån än som sägs ovan i denna lag kan medgivas arbetsgivare genom kollektivavtal, vilket på arbetstagar- sidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Arbetsgivare som är bunden av dylikt kollektivavtal får tillämpa det jämväl beträffande arbetstagare, vilken ej är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagersidan men sysselsättes i sådant arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektiv- avtal.

8 §.

Införsel går före arbetsgivares rätt till kvittning, om ej avlöningen är förfallen när beslutet meddelas.

Skatteavdrag går också före arbetsgivares rätt till kvittning.

Beslut om utmätning av avlöning medför ej inskränkning i arbets- givarens kvittningsrätt. Medgivande till kvittning som kan återkallas eller som lämnas efter att beslut om utmätning meddelats får dock ej åberopas mot beslutet.

9 §.

Vad ovan i 4—8 §§ är stadgat med avseende på avlöning skall äga motsvarande tillämpning i fråga om pension, som arbetsgivare är skyldig att utgiva till den som varit anställd i hans tjänst.

10 §.

Begagnar arbetsgivare motfordran till kvittning i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet i denna lag, är han pliktig att giva arbetstagaren ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Hade arbetsgivaren grundad anledning antaga att han hade motfordran, med vilken han ägde kvitta, eller var hans förfarande eljest ursäktligt, får skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan även äga rum.

11 §.

Tvist om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på avlöning prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen skall 13 § lagen om arbetsdomstol gälla, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.

Yrkande om kvittning som framställs i mål om lönefordran får avvisas, om sakens beskaffenhet är sådan att prövning av lönefordringen skulle oskäligt uppehållas.

Denna lag träder i kraft den — — —

Lagen äger ej tillämpning i fråga om kvittning med motfordran som arbetsgivare innehar vid lagens ikraftträdande.

Förslag till

Lag om ändrad lydelse av 20 § sjömanslagen den 30 juni 1952 (nr 530)

Härigenom förordnas, att 20 § sjömanslagen den 30 juni 1952 skall erhålla ändrad lydelse på sätt angives nedan.

(Nuvarande lydelse)

(Föreslagen lydelse)

20 §.

Sjöman äger ————— löpande dragsedlar.

Utan sjömannens samtycke må dragsedelsbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka *sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran, som av sjömannen medges eller eljest är klar.*

Utan sjömannens samtycke får dragsedelsbeloppet nedsättas endast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka *disciplinbot eller till kvittning, när sådan får ägas rum enligt vad som gäller därom.*

Denna lag träder i kraft den — — —

I fråga om kvittning med motfordran som redaren innehar vid nya lagens ikraftträdande skall äldre lag alltjämt gälla.

MOTIV

1 kap.

Inledning

Till beredningen har överlämnats två till chefen för justitiedepartementet ställda framställningar rörande arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på lön. Denna fråga aktualiseras även av de förslag till nya regler om införsel och utmätning av avlöning m. m. som beredningen framlagt i betänkandet Utsökningsrätt III.¹

Den ena framställningen härrör från *landsorganisationen i Sverige* och är av den 5 december 1962. Däri anförs följande.

Den 4:e nordiska fackliga arbetsrättskonferensen samlad i Stockholm den 25—26 september 1962 har behandlat frågan om kvittning i lön. Konferensen har konstaterat att nu gällande regler i allmänhet icke ger tillfredsställande skydd för arbetstagarens lön. Konferensen har kommit fram till följande principer att läggas till grund för gemensamma nordiska lagstiftningsåtgärder.

Som tillägg till de regler om begränsning av arbetsgivares kvittningsrätt vilka för närvarande gäller i de olika nordiska länderna skall följande tillämpas:

För arbetsgivarens fordringar må kvittning i lön endast ske så vitt angår $\frac{1}{6}$ av den till betalning förfallna nettolönen med avdrag av sådana innehållna belopp, som gjorts med stöd av lag.

Det förutsättes att begränsningen i kvittningsrätten utformas så att den ej kan kringgå genom fullmakt, överlåtelse, revers eller dylika utfästelser av arbetstagaren.

Vidare förutsättes att begränsningen av kvittningsrätten förknippas med effektiva sanktioner mot arbetsgivare vid brott mot den föreslagna regeln.

Konferensen anser det betydelsefullt att frågan om kvittning i lön görs till föremål för en gemensam nordisk lagstiftning och att man därvid bör beakta de synpunkter som här ovan framförts.

Den andra framställningen, som är dagtecknad den 6 oktober 1953, inkom från dåvarande direktören för Stockholms stads rättshjälpsanstalt jur. lic. *Bernhard Staedler*.

Denne framhöll, att när gäldenärs avlöning tages i anspråk genom införsel eller utmätning, nödigt belopp skulle undantagas för gäldenärens och hans familjs försörjning. Något motsvarande skydd åtnjöt icke gäldenär mot borgenär som kunde kvitta sin fordran mot gäldenärens krav på lön. I skriven lag fanns i allt fall icke någon bestämmelse som begränsade arbetsgivarens kvittningsrätt till den del av lönen som kunde tagas i mät eller som översköt det belopp som

¹ Jfr Utsökningsrätt III s. 143 not 9.

förbehölls gäldenären vid införsel. Härtill kom att arbetsgivaren var oförhindrad att övertaga annan borgenärs fordran och använda den till kvittning. Kvittningen kom i sådana fall i strid mot det sociala syfte som uppbar utsökningslagens och införsellagens föreskrifter om att visst belopp skall undantagas för gäldenärens och familjens behov. I utländsk rätt förekom uttryckliga bestämmelser om begränsning av kvittningsrätten till avlöningens utmättnings- eller införselfria del. En liknande bestämmelse syntes böra införas i Sverige. Det kunde visa sig erforderligt att komplettera den med ett snabbt verkande exekutionsmedel, som gjorde det möjligt för arbetstagaren att utfå obehörigen innehållen lön.

Beredningen upptog under år 1964 frågan om arbetsgivares kvittningsrätt till behandling och samrådde därvid med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagaridorna, nämligen direktören i Svenska arbetsgivareföreningen E. L. W. Forstadius, ledamoten av riksdagens första kammare juristen i Tjänstemännens centralorganisation J. L. Geijer och juristen i Landsorganisationen S. G. Gustafsson. Beredningen biträdades av jur. lic. Tore Sigeman. På grundval av överläggningarna utarbetades en i januari 1965 dagtecknad diskussionspromemoria med däri intaget preliminärt utkast till lag om villkor för avdrag på avlöning eller pension.

Över promemorian inhämtades yttranden från ett antal myndigheter och organisationer. Med ledning av vad som uttalats i remissvaren har ämnet ytterligare bearbetats och förslag utarbetats till lag om arbetsgivares rätt till kvittning jämte en följdändring i 20 § sjömanslagen. Samråd har därvid ägt rum med nyssnämnda personer samt med administrativa direktören i statens avtalsverk P. I. Lidbeck, byråchefen i statens personalpensionsverk I. M. Sjönell och sekreteraren i Svenska stadsförbundet B. Möller, vilken även företrätt Svenska kommunförbundet och Svenska landstingsförbundet.

Frågan om en gemensam nordisk lagstiftning i ämnet har även uppmärksamats. Beredningen har vid ett möte i Stockholm den 15 och 16 juni 1966 haft överläggningar med särskilda delegerade, nämligen från Danmark fuldmächtig Knud Arildsen och fuldmächtig Havers Andersen samt från Norge underdirektør B. Otnæss och konsulent Rolv Hellesylt. Med den som utsetts från finsk sida, lagstiftningsrådet B. E. Sjöholm, vilken var förhindrad deltaga i mötet, har kontakt hållits per korrespondens. Det har upplysts, att det icke f. n. är aktuellt i övriga nordiska länder att genomföra några nya regler om arbetsgivares kvittningsrätt. Beredningen har likväl hållit de delegerade underrättade om arbetets fortsatta gång.

Gällande rätt och tidigare lagförslag

Gällande rätt

Som allmän regel antages gälla, att om två fordringar står ute mot varandra, envar av gäldenärerna kan påkalla förhållandets avveckling genom kvittning.¹ Fordringarna avräknas härvid mot varandra så långt de räcker.

Kvittning kan ske genom överenskommelse mellan gäldenärerna, frivillig kvittning. Den kan också under vissa förutsättningar framtingas av ena parten i skuldförhållandet mot den andres bestridande, s. k. tvungen kvittning. Hur tvungen kvittning genomförs, har delvis varit omstritt.² Den åsikten har framförts, att kvittning i dylikt fall endast kan komma till stånd genom dom eller genom myndighets medverkan i annan form. I allmänhet antages dock, att kvittningen genomförs genom att ena parten avger en kvittningsförklaring, d. v. s. en till motparten riktad förklaring att han avräknar sin fordran mot den andres. Myndighets medverkan erfordras sålunda icke. Denna uppfattning avspeglas även i vissa lagbestämmelser, t. ex. 15 § skuldebrevslagen, där det talas om att skuldförhållandet upphört eller förändrats genom betalning, avtal, kvittning, uppsägning eller dom. Om motparten ej godtar kvittningsförklaringen utan väcker talan vid domstol för att utfå sin fordran, kan processuella regler dock stundom medföra att kvittningsförklaringen lämnas utan beaktande. Bl. a. stadgas i 10 kap. 17 § sista stycket RB, att yrkande om kvittning för fordran icke får upptagas av domstol som enligt de tvingande reglerna i första stycket ej ägt upptaga tvist om samma fordran. Allmän domstol kan t. ex. ej upptaga kvittningsyrkande, om motfordringen är av beskaffenhet att böra prövas av arbetsdomstolen.³ Det har antagits, att stadgandet i 10 kap. 17 § sista stycket RB bör gälla vare sig kvittning påstås ha skett utom rätta eller begäran om kvittning framställs först i rättegången.⁴

För kvittning, varmed här och i det följande förstås tvungen kvittning, fordras i princip, att det är samma parter i de båda gäldsforhållandena. Om A har en fordran mot B, kan han sålunda i allmänhet icke åberopa denna till kvittning mot en fordran som tillkommer C. Undantagsvis är dock detta möjligt. Enligt 64 § kommissionslagen kan, när gods sålts genom kommissionär och kommittenten kräver ut köpeskillingen, köparen

¹ Se här och till det följande Rodhe s. 52 ff (jfr s. 388 ff) med där angiven litteratur. Jfr också Rodhe, Lärobok i obligationsrätt s. 32 ff. Ang. kvittning i rättegång se även Larsson i SvJT 1961 s. 81 ff och 161 ff samt Ekelöf, Rättegång andra häftet 2 uppl. s. 171 ff; jfr Olivecrona i SvJT 1961 s. 545 ff och 737 ff, Ekelöf därstädes s. 730 ff samt Walin i SvJT 1965 s. 95 ff. — Ang. kvittning i konkurs se Welamson, Konkursrätt s. 474 ff och Konkurs s. 124 ff. — Ang. kvittning vid utmätning se bl. a. Hassler, Utsökningsrätt 2 uppl. s. 209 ff, och Olivecrona, Utsökning 4 uppl. s. 77 f.

² Se särskilt Walin i SvJT 1965 s. 95 ff med hänvisningar.

³ Jfr Schmidt, Kollektiv arbetsrätt 5 uppl. s 56 ff.

⁴ AD 2/1958; jfr Rodhe s. 74 och Ekelöf i SvJT 1961 s. 734 f.

under vissa förutsättningar kvitta med fordran hos kommissionären. Ett annat fall är, att huvudfordringen varit föremål för cession. När enkelt skuldebrev överlåtits, äger gäldenären enligt 28 § skuldebrevslagen njuta kvittning för fordran hos överlåtaren under vissa villkor. Stadgandet antages böra tillämpas analogt beträffande fordringar som icke representeras av något skuldebrev.

I allmänhet gäller icke något krav på att de båda fordringarna skall ha uppkommit ur samma rättsförhållande eller att de eljest har samband med varandra. Även s. k. inkonnex motfordran kan i princip användas till kvittning. Den omständigheten att fordringarna har samband medför emellertid i vissa fall vidgad möjlighet till kvittning. Sålunda kan fordran som preskriberats enligt vissa särskilda bestämmelser⁵ användas till kvittning mot konnex fordran men icke mot inkonnex sådan. När löpande skuldebrev överlåtits, har gäldenären enligt 18 § skuldebrevslagen i regel icke någon möjlighet att kvitta med motfordran hos överlåtaren. När motfordringen är konnex med huvudfordran, gäller mindre stränga villkor för kvittning.

Det har antagits, att när en fordran (t. ex. på ersättning i anledning av personskada) enligt stadgande i lag icke får tagas i mät för borgenärens gäld, fordringen icke får bringas att upphöra genom kvittning.⁶ Undantag torde dock få göras för fall då fordran och motfordran härrör ur samma rättsförhållande.⁷ I fråga om familjerättsliga underhållsbidrag anses också, att kvittningsförbud gäller, ehuru det är ovisst hur långt förbudet sträcker sig. Någon gång har uttryckligt förbud mot kvittning stadgats i lag.⁸ Sådant förbud kan givetvis också följa av avtal.⁹

Bland de villkor i övrigt som antages gälla för kvittning må nämnas, att motfordran skall vara förfallen till betalning och att den skall gå ut på en prestation som är duglig till uppfyllelse av huvudfordringen.¹⁰ Fordran i varor kan alltså icke kvittas mot fordran i pengar. Det har uttalats, att ej heller penningfordran torde kunna kvittas mot sådan fordran i annat myntslag, om ej gäldenären har rätt att betala i det myntslaget.

I äldre litteratur förekommer uttalanden av innebörd att motfordran måste vara klar för att kunna användas till kvittning.¹¹ Åsikten synes dock numera i allmänhet vara övergiven.¹² Vid lagsökning gäller visserligen enligt

⁵ Se t.ex. 9 § lagen ang. ansvarighet för skada i följd av automobiltrafik samt 2 kap. 41 § och 3 kap. 41 § lagen om nyttjanderätt till fast egendom. — Preskription eller preklusion enligt de allmänna reglerna i preskriptionsförordningen medför däremot icke hinder mot att fordringen används till kvittning om fordringarna stod mot varandra redan när preskription eller preklusion inträdde, se 7 och 14 §§ preskriptionsförordningen.

⁶ Rodhe s. 56 och 66.

⁷ Jfr t.ex. 20 kap. 4 och 6 §§ lagen om allmän försäkring.

⁸ 40 § lagen om aktiebolag.

⁹ Rodhe s. 65, jfr också 219 § lagen om aktiebolag.

¹⁰ Rodhe s. 60 o. 61.

¹¹ Se t.ex. Schrevelius, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt 2 uppl. II s. 458.

¹² Jfr Rodhe s. 61 ff och MO 1946 s. 363; annorlunda Jägerskiöld, Svensk tjänstemannarätt 2:2 s. 165 och Ekenberg, Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen III s. 333.

14 § lagsökningslagen, att klar och förfallen fordran icke får uppehållas för det som är stridigt eller icke förfallet. Regeln gäller emellertid icke i vanlig rättegång. I 17 kap. 4 § RB är stadgat, att rätten allenast i ett sammanhang får döma över huvudfordran och fordran som åberopas till kvittning. En annan sak är att kvittningsyrkandet i vissa fall måste avvisas, nämligen när domstolen enligt de tvingande reglerna i 10 kap. 17 § RB ej är behörig att upptaga tvist angående motfordringen (jfr vad som ovan anförts härom). Kvittningsyrkande som framställs först i högre instans får också avvisas, om det ej utan olägenhet kan prövas i målet.¹³

Det är ovisst, i vad mån kvittning kan ske även i rättsförhållanden där staten, kommun eller annat offentligt subjekt är part.¹⁴ Tvekan gör sig särskilt gällande, när fordringarna eller någon av dem är av offentlig-rättslig natur. Särskilt statens verksamhet är så mångförgrenad, att det ansetts föga rimligt att låta kvittning ske av fordringar och skulder som uppkommit inom skilda myndigheters ämbetsområden. Organisatoriska och förvaltningsrättsliga förhållanden — icke minst den ordning i vilken olika fordringar skall prövas i händelse av tvist — har också ansetts medföra hinder mot kvittning i sådana fall. Om ej mer än en myndighet är inblandad, anses däremot kvittning i allmänhet möjlig.¹⁵

De allmänna kvittningsreglerna anses i princip tillämpliga även på kvittning med lönefordran, i den mån ej annat stadgats.¹⁶ Arbetsgivaren antages sålunda kunna vid utbetalning av lön göra avdrag för motfordran som han har mot arbetstagaren. Det har icke brukat ställas något krav på att motfordran skall ha samband med tjänsteförhållandet. Det torde dock i praktiken knappast förekomma, att arbetsgivaren kvittar med uppköpt växelfordran e. l. Det kan sättas i fråga, om dylikt förfarande är tillåtet.

Motfordringen behöver icke vara medgiven av arbetstagaren eller eljest klar för att få användas till kvittning mot lönekrav. Arbetsdomstolen har i ett äldre avgörande (AD 114/1931) uttalat, att man kunde spåra en tendens i riktning mot den uppfattningen att i kollektivavtalsreglerade förhållanden fordran på inestående arbetslön icke borde uppehållas av oklara motfordringar. Domstolen framhöll dock samtidigt, att någon bestämd slutsats beträffande tolkningen av kollektivavtal i allmänhet med avseende på denna fråga icke kunde göras. I ett senare avgörande (AD 26/1958) har arbetsdomstolen funnit, att tvistig fordran på skadestånd

¹³ 50:25 och 55:13 RB.

¹⁴ Se här och till det följande bl.a. Herlitz, Förvaltningsrättsliga plikter s. 492 ff och s. 547 ff, Westerberg, Om rättskraft i förvaltningsrätten s. 259 ff, Hessler i Förvaltningsrättslig tidskrift 1952 s. 303 ff, Jägerskiöld i samma tidskrift 1954 s. 328 ff, Sundberg, Allmän förvaltningsrätt s. 192 ff, JO 1960 s. 278 ff samt SOU 1960:7 s. 103 ff.

¹⁵ I vissa fall har uttryckliga bestämmelser meddelats om kvittning, se t.ex. 20:4 lagen om allmän försäkring och 68 § uppbördsförordningen.

¹⁶ Se här och till det följande Rodhe s. 66 f, Svennegård i SvJT 1948 s. 30 ff, SOU 1935:18 s. 90 ff, NJA II 1952 s. 325 samt AD 114/1931, 64/1940 och 26/1958.

som grundas på brott mot den av kollektivavtal och kollektivavtalslagen följande fredsplikten icke får av arbetsgivaren användas till kvittning mot anställds lön. Som skäl härför återopades arbetsfredslagstiftningens syfte och stadig praxis på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarens möjlighet att kvitta med tvistig motfordran begränsas i kollektivavtalsreglerade förhållanden i viss utsträckning av de för arbetsdomstolen gällande forumreglerna.¹⁷ Enligt fast praxis anser sig arbetsdomstolen icke behörig att pröva av arbetstagaren bestridda yrkanden om kvittning med motfordran som ej har samband med kollektivavtal eller eljest faller under domstolens kompetens. Sådant yrkande avvisas därför och lönefordringen prövas för sig, om ej hinder möter. Det är emellertid att märka, att den omständigheten att lönefordran är grundad på kollektivavtal icke i och för sig gör arbetsdomstolen behörig att pröva lönekravet. Det fordras, att i målet föreligger tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd (se 11 § lagen om arbetsdomstol). Om arbetsgivaren icke har något att erinra mot kravet som sådant eller han framställer en invändning som saknar samband med kollektivavtalet, hör målet under allmän domstol. Skulle däremot arbetsgivaren återopa en på kollektivavtalet grundad tvistig genfordran, anses målet i dess helhet höra under arbetsdomstolen.

Det har ifrågasatts, om icke arbetsgivarens kvittningsrätt — åtminstone när fråga är om fordringar som saknar samband med tjänsteförhållandet — borde anses såtillvida begränsad att arbetstagaren alltid måste få behålla minst så mycket av lönen som svarar mot det enligt 67 § utsökningslagen utmättningsfria beloppet.¹⁸ I allmänhet har dock antagits, att någon sådan begränsning icke gäller.¹⁹ Frågan har icke veterligen varit före i något domstolsavgörande.²⁰

Fordran på semesterlön eller semesterersättning har ej ansetts intaga någon särställning i kvittningshänseende. Även mot sådan fordran kan alltså kvittning ske.²¹

I viss begränsad utsträckning har frågan om kvittning mot fordran på lön blivit reglerad genom uttryckliga föreskrifter. I 20 § andra stycket sjömanslagen stadgas sålunda, att det s. k. dragsedelsbeloppet (del av lönen som enligt sjömannens anvisning skall utbetalas till viss person eller bank) icke utan sjömannens samtycke får nedsättas annat än i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran som av sjömannen

¹⁷ Se här och till det följande Schmidt, Kollektiv arbetsrätt 5 uppl. s. 56 ff och s. 183.

¹⁸ Westerberg, a. a. s. 731.

¹⁹ Se särskilt MO 1930 s. 187 ff och 1946 s. 366.

²⁰ Frågan berördes i AD 26/1958 men blev ej föremål för prövning.

²¹ AD 64/1940. Se vidare Schmidt, Tjänsteavtalet s. 294 och Hesselgren, Samuelsson och Wallén, Semesterlagen 10 uppl. s. 149 och 169.

medges eller eljest är klar. Frågor om kvittning regleras också i vissa författningar om förmåner åt statsanställda, vilka berörs i det följande.

Som redan framhållits är det ovisst, i vad mån staten eller kommun kan begagna sig av kvittning. Detta gäller även kvittning mot befattningshavares lönekrav. Frågan har särskilt aktualiserats, när det gällt återkrav av lönebelopp som utbetalats av misstag.²² Statens allmänna avlöningsreglemente av den 30 juni 1948 — numera upphävt — upptog i 50 § 2 mom. bestämmelse om att utbetalning av lön fick grundas på preliminär beräkning och att avdrag av för mycket utbetalt belopp fick ske vid nästa avlöningstillfälle. I den mån beloppet icke kunde avdragas i angiven ordning, var mottagaren skyldig att återbetala det inom tid och i den ordning som vederbörande myndighet bestämde. Föreskrifter av samma innehåll fanns i 23 § 2 mom. polislöneordningens den 14 maj 1954 och i åtskilliga andra avlöningsreglementen, vilka numera är upphävda. När i andra fall än som avsågs med nämnda bestämmelser lön utgått med för högt belopp, ansågs i kammarrättens och regeringsrättens praxis, att den utbetalande myndigheten icke fick på egen hand åvägabrinda rättelse genom att utan vederbörandes medgivande göra avdrag vid senare utbetalningstillfälle.²³ Den 1 januari 1966 trädde statstjänstemanna- och kommunaltjänstemannalagarna av den 3 juni 1965 i kraft, och därefter gäller att anställningsvillkoren och särskilt frågor om lörens storlek och beräkning även för stats- och kommunaltjänstemän regleras genom avtal, när ej undantag stadgats. Det kollektivavtal (allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän, AST, av den 22 juli 1966) som nu gäller i stället för statens allmänna avlöningsreglemente upptar i 54 § 1 mom. bestämmelser av huvudsakligen samma innehåll som 50 § 2 mom. i avlöningsreglementet. Spörsmålet, i vad mån övergången till avtalsreglerade löner skall anses ha medfört ändring i fråga om möjligheten att i annat fall göra avdrag för belopp som utbetalats för mycket, synes hittills icke ha varit före i praxis.

Fordran som avser skadestånd eller eljest annat än återbäring av lön antages i allmänhet kunna i princip begagnas av staten eller kommun för kvittning mot anställds lönekrav.²⁴ I administrativa författningar förekommer stundom bestämmelser som reglerar frågan om kvittning. I 6 § kungörelsen den 30 juni 1960 angående bostadsanskaffningslån med statlig garanti till anställningshavare i statens tjänst m. m. stadgas sålunda, att det åligger löneutbetalande myndighet att verkställa månatliga löneavdrag för amortering och ränta när anställd erhållit lån som där avses. Vidare

²² Ang. frågan när vederbörande i sådant fall är återbäringsskyldig se NJA 1955 s. 310 och 1958 s. 475.

²³ Se rättsfall och uttalanden hos Ekenberg, a. a. s. 336 f, Jägerskiöld, Svensk tjänstemannarätt 2:2 s. 165 f, och Westerberg, a. a. s. 725 ff. Jfr SOU 1960:7 s. 103 ff och prop. 119/1961 s. 41 ff. Se även RÅ 1961 s. 58.

²⁴ Se Herlitz, a. a. s. 548, Svennegård i SvJT 1948 s. 30 ff, Westerberg, a. a. s. 723. Större tvekan uttalar av Ekenberg, a. a. s. 334 ff och Jägerskiöld, Svensk tjänstemannarätt 2:2 s. 166 f. Se också SOU 1960:7 s. 103 ff och prop. 119/1961 s. 41 ff. — Jfr RÅ 1955 not. I 75.

sägs i 4 § 2 mom. kungörelsen den 26 maj 1961 angående tjänstebostadshyra m. m., att tjänstebostadshyra skall erläggas månadsvis i efterskott genom avdrag på tjänstemannens avlöning eller kontant inbetalning i den mån utgående avlöning understiger hyresbeloppet. Här må också erinras om att kvittningsbestämmelser förekommer i vissa författningar om förmåner under värnpliktstjänstgöring.²⁵ I 15 § värnpliktsavlöningskungörelsen den 12 september 1958 stadgas sålunda, att för kvittning med fordran som kronan kan äga hos värnpliktig på grund av förhållande som har samband med tjänstgöringen får vid utbetalning av s. k. penningbidrag tagas i anspråk högst hälften av det belopp som skolat utbetalas. Vidare innehåller 38 § familjebidragsförordningen den 29 mars 1946 bestämmelse om att från familjebidrag och hemortslön får under vissa förutsättningar avdragas belopp som tidigare felaktigt utbetalats.

Huruvida vad som nu sagts om kvittning mot lönefordran i alla delar kan tillämpas även på kvittning mot fordran på pension eller livränta, är tveksamt.²⁶ Frågan har sällan varit aktuell. I sådana fall då inestående pensions- eller livräntebelopp enligt särskilt stadgande är skyddat mot utmätning torde enligt gängse uppfattning kvittning i regel ej kunna äga rum. Det kan här även nämnas, att vissa bestämmelser om kvittning finns i 16 § 3 och 4 mom. statens allmänna tjänstepensionsreglemente den 28 maj 1959. Där stadgas bl. a., att om någon erhållit pensionsförmån obehörigen eller med för högt belopp och han orsakat detta genom oriktiga uppgifter eller underlåtenhet att fullgöra anmälningsskyldighet eller på annat sätt eller han i annat fall bort inse att utbetalningen var oriktig, han skall återbetala vad han erhållit för mycket, om pensionsmyndigheten ej medger eftergift. Det sägs vidare, att pensionsmyndigheten i sådant fall får innehålla skäligt belopp av pensionsförmån som utgår enligt reglementet.

Frågan i vilken utsträckning kvittning med lönefordran faktiskt förekommer på den privata arbetsmarknaden har belysts genom en av jur. lic. Tore Sigeman verkställd utredning.²⁷ Denna baseras på material, som under år 1961 hopbragts från 129 företag tillhörande verkstadsindustrin, pappersbruket, sågverken, träindustrin, anläggningsfacket och tvättinrättningsbranschen. I utredningen framhålls, hurusom de kollektiva riksavtalen på arbetsmarknaden vanligen icke innehåller några klausuler rörande kvittning. Verkställd undersökning visar, att bestämmelser om kvittning mot lön vanligen ej heller förekommer i tjänstereglementen — med undantag för de gemensamma verkstadsreglerna — eller i lokala kollektiva överenskommelser.

Resultatet av utredningen i övrigt sammanfattas sålunda.

²⁵ Värnpliktig räknas icke i denna sin egenskap till arbetstagare.

²⁶ Rodhe s. 66 f synes utgå från att samma regler gäller för pension som för lön. I SvJT 1935 rf s. 9 utgick man från att förutvarande arbetsgivare kunde kvitta mot krav på pension.

²⁷ Redovisad i Sigemans år 1963 framlagda licentiatavhandling.

Kvittning mot lön tillämpas av praktiskt taget alla stora företag och av de flesta små företag.

Vid ett avlöningstillfälle för 65 000 arbetstagare verkställdes 16 000 löneavdrag för genfordringar. Avdragen avsåg till mer än nittionio procent sådana fordringar, som grundats direkt på avtal mellan tjänsteavtalsparterna, främst hyra, köp och försträckning. Den avtalsmässiga avräkningen av motstående skulder förekommer sannolikt mer än hundra gånger så ofta som den tvångsvisa kvittningen.

Kvittningsinstitutet fyller i det stora flertalet fall ingen annan funktion än den att åstadkomma en ur betalningsteknisk synpunkt bekväm form för likvidering av motstående skulder.

I begränsad utsträckning skapar kvittningsinstitutet åt arbetstagarna en möjlighet att utnyttja framtida lön som kreditunderlag. Tillfrågade 129 företags kreditgivning till de anställda omfattar ett sammanlagt utestående lånebelopp om över nio milj. kronor. Endast för cirka en tiondedel av nämnda belopp torde emellertid kvittningsrätten ha haft någon avgörande kreditfrämjande betydelse. Därvid har främst semesterersättningar tjänat som säkerhet. Ungefär halvannan procent av arbetstagarna kan sägas ha graverat sina semesteranspråk genom upptagande av penninglån hos arbetsgivarna. Företagens kreditgivning sker vanligen på villkor, som är för arbetstagarna gynnsammare än den allmänna kreditmarknadens konditioner.

Systemet med löneavdrag för skadestånd såsom påföljd av skadevällande vårdslöshet och andra avtalsbrott från arbetstagarens sida tillämpas i nuvarande läge på arbetsmarknaden endast i mycket begränsad omfattning. Vid ett avlöningstillfälle utsattes blott en fjärdedels promille av arbetstagarna för sådan påföljd. I vad mån arbetsgivarens kvittningsrätt faktiskt prevenerar mot avtalsbrott framgår ej av undersökningen.

En renodlad indrivningsfunktion synes kvittningsrätten fylla endast såvitt gäller krav på återbetalning av lön, som av misstag utbetalts för mycket. Knappt en promille av arbetstagarna utsattes för löneavdrag för detta ändamål vid det undersökta avlöningstillfället.

Vad härefter gäller praxis vid kvittning mot arbetares lön synes utredningen visa, att företagen i allmänhet är angelägna om att undvika tvångsvis kvittning.

Arbetsgivarna verkställer löneavdrag oavsett genfordrans tvistighet så snart deras säkerhet i inestående löneförmåner hotar att gå om intet. Åtskilliga arbetsgivare avstår visserligen från att kvitta med oklar motfordran om arbetaren kvarstår i anställningen, men detta förfarande torde vara ett uttryck för kulans och sakna rättslig betydelse.

Materialet ger intet stöd för antagandet att arbetsdomstolens forumregler skulle påverka kvittningsförfarandet utom rätta.

Ur slutavlöning gör sig arbetsgivarna betalda fullt ut för sina genfordringar även om arbetaren därigenom berövas nödigt underhåll. Skall arbetaren kvarstå i anställningen beviljas honom regelmässigt ett beneficium, motsvarande existensminimum enligt uppbördsförordningen eller ett något högre belopp. Vid pappersbruken och sågverken samt inom träindustrin har vanan att i denna situation bevilja beneficium sådan fasthet att man inte kan utesluta möjligheten av att det äger rättslig relevans.

Tvångsvis kvittning med inkonnex motfordran är ytterst sällsynt förekommande. Sedvänjan att icke kvitta med sådan fordran kan tänkas ha rättslig betydelse.

Knappast någon annan kvittningsfråga än den om fordrans likviditet orsakar ingripanden från arbetarorganisationerna.

Kvittningsförfarandet är väsentligen detsamma inom alla de undersökta bran-

scherna. Möjligen visar förfarandet inom anläggningsfacket vissa särdrag, något som kan tänkas sammanhånga med där tillämpat semesterkassesystem och instabiliteten i anställningsförhållandena inom facket.

Utredningen ger ej skäl antaga att förfarandet vid kvittning mot tjänstemäns lön skulle skilja sig från det som tillämpas beträffande arbetarlöner.

Undersökningen berörde också frågan i vad mån det förekom, att arbetsgivare tillhandagick fackförening med inkassering av avgifter genom avdrag på arbetstagarnas lön. Det visade sig, att sådant förekom vid närmare en tredjedel av de tillfrågade större företagen. Vid de mindre företagen var förfarandet däremot ej så vanligt.

Tidigare lagförslag

För 1910 års riksdag framlades genom proposition nr 96 bl. a. förslag till lag om vissa arbetsavtal. Lagen skulle äga tillämpning på arbetsavtal inom jordbruket, handeln och industrin m. m. med några undantag. Under 24 § upptogs vissa bestämmelser om kvittning. De löd:

Är arbetsgivaren berättigad till ersättning av arbetare för skada eller förlust, som arbetaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgivaren, må ej, ändå att annorlunda överenskommits, arbetsgivaren, så länge arbetsavtalet fortfar, till gäldande av den ersättning av arbetarens lön avdraga mer än en femtedel av den varje gång betalning sker förfallna kontanta lönen. Har ej arbetsgivaren sist vid det avlöningstillfälle, som infaller näst efter det en månad förflutit från det arbetsgivaren vunnit kännedom om arbetarens förhållande, framställt anspråk på ersättning, vare han förlustig jämväl den rätt att göra avdrag å lönen, varom nu sagts.

Förslaget torde ha avsett en begränsning av den kvittningsrätt som ansågs tillkomma arbetsgivaren enligt oskrivna rättsgrundsatser.¹ Att inskränkningen i arbetsgivarens rätt skulle gälla endast så länge arbetsavtalet fortfor motiverades av departementschefen med att i annat fall arbetare, som ådragit sig skadeståndsskyldighet, skulle få direkt anledning att så snart som möjligt upplösa arbetsförhållandet, varvid arbetsgivarens ersättningsanspråk lätteligen skulle göras om intet.² Beträffande andra punkten i paragrafen framhöll departementschefen, att arbetaren icke borde för länge hållas i en för honom kännbar osäkerhet och att han borde sättas i tillfälle att framställa sina invändningar mot kvittningsanspråket, medan omständigheterna då skadan inträffade ännu var i friskt minne. Det var likväl endast avdragsrätten och icke rätten till ersättning som gick förlorad genom dröjsmål över den föreskrivna tiden.³

Under utskottsbehandlingen i riksdagen undergick förslaget såvitt här är i fråga den ändringen att det stadgades, att arbetsgivaren icke skulle äga att

¹ Se lagrådet i prop. s. 175. Lagrådet uttalade, att det stod utom allt tvivel att arbetsgivare som ägde fordran hos arbetaren fick kvitta denna mot arbetarens lön.

² Prop. s. 97.

³ Prop. s. 97.

göra avdrag för nu angivet ändamål med mindre ersättningsanspråket blivit av domstol fastställt eller eljest var ostridigt.⁴

Till följd av skiljaktiga beslut av kamrarna föll det framlagda lagförslaget. Meningsskiljaktigheterna hänförde sig dock väsentligen till andra frågor än arbetsgivares kvittningsrätt.

Frågan återkom vid 1911 års riksdag, då ett delvis modifierat förslag till lag om arbetsavtal framlades genom proposition nr 43. I fråga om arbetsgivarens kvittningsrätt överensstämde propositionen med utskottsförslaget 1910. Kamrarna stannade även denna gång vid skiljaktiga beslut.⁵

Frågan om en lagstiftning angående arbetsavtal fick härefter vila till år 1931, då en utredning — *kommittén angående privatanställda* — tillsattes i ämnet. Kommittén framlade år 1935 förslag till lag om arbetsavtal.⁶ Lagen var avsedd att omfatta alla arbetstagare med undantag av sådana som var anställda av statlig eller kommunal myndighet i kraft av särskild författning eller tillhörde besättningen på fartyg. Bestämmelser om kvittning var upptagna i 16 §, som löd:

Arbetsgivaren äge ej att å arbetstagarens lön göra avdrag för ersättning för skada, som arbetstagaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgivaren, med mindre ersättningsanspråket är ostridigt eller blivit fastställt av domstol eller genom skiljedom, som ej må klandras av parterna. Arbetsgivaren äge ej heller, så länge arbetsavtalet fortfar, avdraga mer än en femtedel av den varje gång, betalning sker, förfallna kontanta lönen. Anställningsvillkor, som strider mot vad nu är sagt, vare ogillt.

Vad i denna § är stadgat skall ej äga tillämpning beträffande lön, som utgöres av andel i vinsten av arbetsgivarens verksamhet, ej heller där arbetstagaren gjort sig skyldig till brottsligt förfarande.

Bestämmelserna hade visst samband med föreskrifter i 15 och 39 §§. I 15 § stadgades om påföljd för arbetsgivare, som försummade att erlægga förfallen kontantlön när arbetstagaren fordrade betalning. Om ej arbetsgivaren var utan skuld till dröjsmålet, var han pliktig utgiva, förutom ränta, särskild ersättning till arbetstagaren, motsvarande en tjugondel av lönebeloppet. I 39 § föreskrevs en särskild frist för arbetsgivare, vilken ville göra gällande rätt till ersättning på grund av skada som arbetstagaren i eller för arbetet tillskyndat honom. Det skulle åligga arbetsgivaren att underrätta arbetstagaren om sitt anspråk inom två månader eller, såvitt angår kroppsskada, ett år från det han erhållit kännedom om arbetstagarens förhållande. Försumrades det, gick arbetsgivaren förlustig sin talan, om den ej grundade sig på brottsligt förfarande av arbetstagaren.

Lagförslaget, som icke var enhälligt, blev aldrig framlagt för riksdagen genom proposition.

⁴ Andra särskilda utskottets utl. nr 6.

⁵ Se Rskr nr 133.

⁶ SOU 1935:18.

Huvuddragen i lagberedningens diskussionspromemoria och avgivna yttranden

Promemorian

Lagberedningen uttalade i promemorian inledningsvis, att frågan om arbetsgivarens kvittningsrätt borde i första hand behandlas med tanke på den privata arbetsmarknaden. I statlig och kommunal verksamhet kunde uppkomma delvis andra problem. Om det blev aktuellt att låta en blivande lag i ämnet vinna tillämpning även för statens och kommunernas del, fick övervägas i vad mån kompletterande eller avvikande bestämmelser erfordrades.

I fråga om räckvidden av den ifrågasatta lagstiftningen i övrigt erinrade beredningen om de förslag till ny införsellag samt ändrade regler om löneutmätning m. m. som framlagts i beredningens betänkande Utsökningsrätt III. Där hade med arbetstagares avlöning jämförts annan ersättning för personlig arbetsinsats av gäldenären, om dennes arbetsförhållanden var jämförliga med en arbetstagares. Det kunde anföras skäl att förfara på motsvarande sätt vid lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt. Även den som icke var anställd i vanlig mening men arbetade under jämförliga förhållanden kunde vara i behov av det skydd som den tillämnade lagstiftningen avsåg att erbjuda. Å andra sidan uppkom vissa svårigheter, om lagen skulle tillämpas i andra relationer än de egentliga arbetstagarförhållandena. De ersättningar som utgick till uppdragstagare inkluderade t. ex. ofta kostnad för hållande av maskiner, anlitande av medhjälpare o. s. v. Det kunde därför befaras, att regler som utformades med tanke på arbetstagarförhållanden icke skulle passa för sådana fall. Vid beredningens överläggningar med representanter för arbetsgivar- och arbetstagersidorna hade delade meningar yppats om lämpligheten av att låta lagen vinna tillämpning utöver de egentliga arbetstagarförhållandena.

Beredningen uttalade härefter, att med avlöning borde likställas pension som arbetsgivare själv skulle utge till en förutvarande anställd. Där emot saknades anledning att i förevarande sammanhang behandla pension som utgick från annat håll, t. ex. från försäkringsbolag.

Beträffande sättet för genomförande av kvittning mot lönefordran framhölls i promemorian, att den skedde genom att arbetsgivaren vid löneutbetalningen gjorde avdrag med ett större eller mindre belopp. Reduktion av den lön som eljest skolat utgå förekom emellertid även i andra fall. Arbetstagarren skulle t. ex. vidkännas visst avdrag för varje icke fullgod arbetsprodukt eller lönen skulle reduceras vid sjukledighet eller annan bortovaro från arbetet. Om någon del av lönen utbetalats i förskott, gjordes avdrag härför

vid den ordinarie löneutbetalningen. Också flera andra typer av löneavdrag förekom. Skillnaden mellan kvittning och avdrag på annan grund var ibland icke så klar. Det syntes lämpligt att vid en reglering av arbetsgivarens kvittningsrätt uppmärksamma även sådana löneavdrag som ej grundades på kvittning. Beredningen ansåg, att frågan om villkoren för dessa avdrag borde bedömas med ledning av vad som bestämts i eller eljest följde av tjänsteavtalet. Det syntes finnas anledning att med avdrag som nu nämnts jämställa vissa avdrag som kunde hänföras till kvittningsfall.

Beredningen nämnde, att arbetsgivare också gjorde avdrag för tredje mans räkning, t. ex. om arbetstagaren lämnat en borgenär fullmakt att lyfta en del av hans lön eller själv hos arbetsgivaren hemställt att någon del av lönen skulle innehållas för annans räkning. Arbetsgivaren kunde vidare tänkas på begäran av fackförening inkassera föreningsavgifter eller beslutade sammanskott genom löneavdrag. Härjämte erinrades i promemorian, att arbetsgivare kunde på grund av stadgande i lag eller författning vara skyldig att innehålla lön för gäldande av skatt eller underhållsbidrag m. m. Beredningen ansåg, att det saknades anledning att låta en blivande lag beröra även dylika avdrag för tredje mans räkning. Beträffande lönefullmakter o. l. framhöll beredningen, att arbetstagare ansågs åtminstone som regel icke kunna med bindande verkan förfoga över sin avlöning innan denna förfallit till betalning. Lönefullmakt ansågs därför kunna återkallas. Det låg vidare i sakens natur, att en arbetstagare kunde motsätta sig att fackförening gav anvisningar om dispositionen av hans arbetsinkomst. Att avdrag för skatt, underhållsbidrag och annat dylikt skulle kunna ske i enlighet med vad som föreskrevs därom i lag eller författning var självklart.

I övrigt fann beredningen det vara ett berättigat önskemål att kvittning mot lönefordran underkastades begränsningar. Såväl sociala skäl som anställningsförhållandets natur talade för att icke vilka motfordringar som helst fick åberopas till kvittning mot löneanspråk. Även eljest borde skälig hänsyn tagas till arbetstagarens och hans anhörigas behov.

Beträffande bestämmandet av de motfordringar som skulle få åberopas till kvittning framhöll beredningen, att det måste tagas hänsyn till rådande sedvänjor på arbetsmarknaden. Det var vanligt att arbetsgivaren vid löneutbetalningen gjorde avdrag för motfordran, vilken avsåg hyra för bostad som upplåtits till arbetstagaren eller vederlag för varor som tillhandahållits denne, t. ex. arbetsredskap eller skyddsbeklädnad som arbetstagaren själv skulle bekosta. Även avdrag för försträckning förekom ofta. Sådana motfordringar borde även framgent få åberopas till kvittning, om fordringens uppkomst direkt sammanhänge med anställningen. Det skulle m. a. o. röra sig om hyra för bostad som upplåtits åt arbetstagaren med anledning av anställningen, vederlag för varor som tillhandahållits honom av sådan anledning o. s. v. Även arbetsgivarens regressfordran på grund av borgen som han med anledning av anställningen ingått för arbetstagarens gäld borde

vara kvittningsgill. Vidare borde kvittning få ske med fordran på ersättning för utgift, förlust eller annan skada som arbetstagaren åsamkat arbetsgivaren, vare sig detta skett i direkt samband med anställningen eller icke. Härunder inrymdes även fall, då arbetsgivaren nödgats ersätta skada som arbetstagaren vållat tredje man och med anledning därav hade regressfordran mot arbetstagaren. I den mån skadeståndsanspråket i enlighet med aktuellt lagförslag (SOU 1964: 31) skulle jämkas kom självfallet kvittning överhuvud i fråga allenast för det jämkade beloppet.

I promemorian uttalades härefter, att frånsett regresskrav i nu angivna fall och vid borgen syntes kvittning icke böra få ske med fordran som arbetsgivaren förvärvat eller eljest övertagit från annan. Det hade vid lagberedningens överläggningar ifrågasatts, om icke avsteg borde medges när arbetsgivaren upplät bostäder åt de anställda genom ett för ändamålet bildat dotterföretag e. l. Arbetsgivaren skulle då kunna övertaga hyresfordran till inkasso och begagna den till kvittning mot lönen. En sådan regel kunde dock draga med sig vissa avgränsningsproblem.

Beredningen upptog härefter till behandling frågan i vad mån kvittningsrätten borde begränsas till viss del av den förfallna avlöningen. Beredningen framhöll, att det, om anställningen skulle fortfara, i allmänhet låg i arbetsgivarens eget intresse att icke gå för hårt fram och att avdraget i praktiken brukade begränsas till ett som skäligt ansett belopp. Däremot förekom det att hela lönen kvittades bort när anställningen upphörde.

Enligt beredningens förslag till ändrade regler om löneutmätning i Utsökningsrätt III skulle avlöning under vissa förutsättningar kunna tagas i mät genom ett till arbetsgivaren riktat förordnande om att viss del därav skulle innehållas och redovisas till utmätningsmannen. Förordnandet fick ej omfatta mer än vad gäldenären uppenbart kunde undvara utan intrång i vad som erfordrades för hans försörjning och fullgörande av underhållsskyldighet som åvilade honom. Det kunde synas följdriktigt, att kvittning alltid fick ske i den mån avlöningen var utmätningsbar. Att helt falla tillbaka på reglerna om utmätningsbarhet lät sig dock icke göra. Bl. a. kunde det vara svårt för arbetsgivaren att bedöma, hur långt han kunde gå. Det borde därför anges viss kvotdel, förslagsvis en sjättedel, av den förfallna avlöningen som fick tagas i anspråk genom kvittning. Vid lagberedningens överläggningar hade uttalats olika meningar i frågan, huruvida kvittning borde tillåtas därutöver, om det var uppenbart att mer än en sjättedel kunde innehållas utan intrång i vad som erfordrades för arbetstagarens och hans anhörigas behov. Härefter framhöll beredningen, att regeln om begränsning av kvittningsrätten till viss del av lönen icke borde gälla hyresfordran eller fordran på vederlag för tillhandahållna varor e. d. Syftet med skyddsregeln var ju att trygga arbetstagarens behov av medel för hyra, uppehälle o. l. Fordringar som hänförde sig till dessa ändamål borde därför icke inbegripas under regeln. Vidare borde hinder icke resas mot att arbetsgivaren utan be-

gränsning kvittade med fordran på ersättning för uppsåtliga orsakad skada. Meningarna hade varit delade i frågan, om man borde låta detsamma gälla när skadan orsakats genom grov oaktsamhet.

Förutom de bestämmelser som här nämnts borde arbetsgivaren även iakttaga de villkor som enligt allmänna regler gällde för kvittning. Bl. a. måste krävas, att motfordran var förfallen till betalning.

Beredningen hade övervägt, om icke som ytterligare villkor för kvittning borde krävas att motfordran var vitsordad av arbetstagaren eller eljest klar. Det hade emellertid befarats, att en sådan regel skulle draga med sig besvärliga tillämpningsfrågor och processuella komplikationer. Beredningen hade därför sökt en mindre kategorisk lösning.

I andra fall eller vidare mån än som framgick av det anförda syntes det beredningen knappast påkallat att medge arbetsgivaren rätt att ensidigt genomföra kvittning. Hinder borde dock ej uppställas mot att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om rätt till kvittning utöver vad som följde av lagens regler. Till förebyggande av missbruk kunde krävas, att avtalet på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt var att anse såsom huvudorganisation.

Beredningen uttalade vidare, att kvittning borde få ske om arbetstagaren särskilt medgivit det. Ett sådant medgivande borde dock — i likhet med vad som ansågs gälla om lönefullmakt — kunna återkallas innan avlöningen förföll till betalning.

Härefter berörde beredningen i vad mån frågan om rätt till kvittning kunde få hållas svävande sedan möjlighet inträtt för arbetsgivaren att kvitta. Denne borde icke i en konfliktsituation få draga fram gamla motfordringar som arbetstagaren med fog kunnat tro vara lämnade därhän, utan kvittningsrätten borde bli föremål för viss preklusion. Det borde sålunda stadgas, att arbetsgivarens rätt till kvittning gick förlorad om han, sedan motfordran blivit känd, underlät att kvitta när det kunde ske och han med hänsyn härtill och till övriga omständigheter måste anses ha gett arbetstagaren grundad anledning till antagande att kvittning ej skulle äga rum.

I promemorian underströks, att det för att förläna reglerna om villkoren för arbetsgivarens kvittningsrätt nödig effekt borde stadgas viss påföljd, lämpligen skadeståndsskyldighet, för arbetsgivare som åberopade motfordran till kvittning i strid mot blivande bestämmelser. Någon annan påföljd än skyldighet att gälda uppskovsränta inträdde visserligen i allmänhet icke vid betalningsvägran från arbetsgivarens sida. Det saknades dock icke exempel på att underlåtenhet att utbetala förfallen lön medförde skadeståndsskyldighet. Skadeståndspåföljd var sålunda stadgad i 20 § semesterlagen för arbetsgivare som åsidosatte sin skyldighet att utge semesterersättning. Stundom var också betalningsförsummelse att bedöma som brott mot kollektivavtal med vad därav följde. Något hinder kunde

icke anses möta mot att stadga skadeståndspåföljd vid obehörig kvittning, helst som åberopande av motfordran till kvittning innefattade en positiv åtgärd från arbetsgivarens sida. Däremot kunde det ej gärna komma i fråga att stadga särskild påföljd vid oriktigt avdrag på lön som icke berodde på att arbetsgivaren åberopat motfordran.

I enlighet med det anförda förordades i promemorian, att arbetsgivare, som åberopade motfordran vilken han ej förmådde styrka eller eljest gjorde avdrag för motfordran i strid mot vad som angavs i lagen, var pliktig att ge arbetstagaren ersättning för uppkommen skada. I överensstämmelse med vad som var brukligt i likartade sammanhang borde också ut-sägas att, vid bedömande om och i vad mån skada uppstått, hänsyn skulle tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Arbets-givarens skadeståndsansvar borde i princip vara objektivt. Omständigheter-na kunde emellertid stundom vara sådana, att han haft grundad anledning antaga att han ägde motfordran hos arbetstagaren och att förutsättningar för kvittning även i övrigt förelåg. I en dylik situation borde skadeståndet kunna jämkas efter vad som fanns skäligt.

En reglering av villkoren för kvittning och annat avdrag på lön aktuali-serade också vissa *f o r u m f r å g o r*. I kollektivavtalsreglerade förhållan-den skulle fråga om utdömande av lönefordran under vissa förutsättningar upptagas av arbetsdomstolen. Denna var dock icke behörig att pröva tvist om motfordran som ej var grundad på kollektivavtal. Ej heller torde arbets-domstolen i övrigt kunna ingå på tvist om förutsättningarna för kvittning, såframt ej arbetsgivarens förfarande påstods strida mot tillämpligt kollek-tivavtal eller kollektivavtalslagen. En ändring av hithörande regler så att fordran och motfordran alltid skulle kunna bedömas i ett sammanhang framstod som i och för sig önskvärd. Frågan härom var emellertid komplice-rad och ingick i det vidare spörsmålet om en enhetlig ordning vid behand-ling av tvister på arbetsrättens område, i vilket riksdagen begärt utredning (Rskr 221/1960 som överlämnats till domstolskommittén). Det kunde därför ifrågasättas, om det var möjligt att i förevarande sammanhang genomföra någon ändring i forumreglerna.

Beredningen anmärkte, att lagstiftning om villkoren för arbetsgivarens kvittningsrätt borde åtföljas av tilläggsbestämmelser till införsellagen, vilka klargjorde vad som skulle gälla vid konkurrens mellan *i n f ö r s e l* och kvittning. Om beredningens förslag i Utsökningsrätt III genomfördes, fordra-des ett motsvarande tillägg till bestämmelserna om *u t m ä t n i n g*. Frå-gan om sådana tilläggsbestämmelser hade tills vidare icke upptagits till när-mare behandling.

Till belysning av hur en lagstiftning i enlighet med angivna riktlinjer skulle kunna utformas fogade beredningen vid promemorian ett prelimi-närt utkast till *lag om villkor för avdrag på avlöning eller pension*.

I lagutkastet hade under 1 § först upptagits ett inledande stadgande. Enligt detta skulle i fråga om arbetsgivares rätt att göra avdrag på avlöning eller pension, utöver vad som var stadgat i annan lag eller författning, gälla de bestämmelser som följde i utkastet. Som en omtvistad bestämmelse upptogs i samma paragraf reservationsvis, att vad som föreskrevs om arbetstagares avlöning skulle äga motsvarande tillämpning i fråga om annan ersättning för personlig arbetsinsats, om den ersättningsberättigades arbetsförhållanden var jämförliga med en arbetstagares.

Härefter följde i 2 § en bestämmelse om avdrag, som hänförde sig till sättet för avlöningens beräkning eller avsåg arbetstagares skyldighet att vidkännas omkostnader för arbetet. Sådant avdrag skulle få göras enligt vad som bestämts i eller eljest följde av tjänsteavtalet. Detsamma gällde avdrag med anledning av att arbetstagaren brast i redovisning för mottagna medel, redskap eller annat ävensom avdrag som eljest hänförde sig till fel eller försummelse i tjänsten och särskilt reglerats i avtalet. Förskott på avlöning skulle också få tillgodoräknas arbetsgivaren, om det ej stred mot vad som eljest ansågs tillämpligt på anställningsförhållandet. Detta avsåg ej sådan utbetalning till arbetstagaren som skedde mot ränta eller eljest under sådana omständigheter att den måste betraktas som försträckning. Med förskott jämställdes belopp som utbetalats av misstag eller annat förbiseende och för vilket arbetstagaren var återbäringsskyldig.

I 3 § upptogs bestämmelser om egentlig kvittning. Arbetsgivaren förklarades här oförhindrad att, under de förutsättningar som angavs i 4 §, genom kvittning göra avdrag för motfordran som avsåg a) hyra för bostad, som arbetsgivaren med anledning av anställningen upplåtit åt arbetstagaren, b) vederlag för varor eller tjänster, som arbetsgivaren eljest med anledning av anställningen tillhandahållit arbetstagaren, c) krav på grund av försträckning som arbetsgivaren med anledning av anställningen lämnat arbetstagaren eller på återgäldande av vad arbetsgivaren nödgats utgiva på grund av borgensåtagande som han gjort av sådan anledning samt d) ersättning för utgift, förlust eller annan skada som arbetstagaren åsamkat arbetsgivaren och som ej skulle slutligen åvila arbetsgivaren enligt vad som var stadgat därom i lag eller eljest gällde för anställningsförhållandet. — Enligt 4 § skulle fordringar som avsågs i 3 § under c) och d) ej få användas till kvittning mot mera än sammanlagt en sjättedel av den förfallna avlöningen. Såsom omstridd bestämmelse upptogs reservationsvis en regel, att större del skulle få kvittas, om det var uppenbart att det kunde ske utan intrång i vad som erfordrades för arbetstagarens försörjning och fullgörande av underhållsskyldighet som åvilade honom. Fordran på ersättning för skada som orsakats uppsåtligen skulle få kvittas utan begränsning. Detsamma skulle eventuellt gälla skada som vållats genom grov oaktsamhet. Vidare erinrades om att vad som i allmänhet gällde om kvittning skulle iakttagas. — I 5 § upptogs bestämmelse, att överenskommelse om rätt till kvittning i andra fall eller i vidare mån än som angavs i 3 och 4 §§ fick träffas genom kollektivavtal, vilket på arbetstagar sidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt var att anse såsom huvudorganisation. Arbetsgivare, som var bunden av dylikt kollektivavtal, skulle få tillämpa det jämväl beträffande arbetstagare, vilken ej var medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagar sidan men sysselsattes i sådant arbete som avsågs med avtalet. Detta gällde dock ej arbetstagare, som omfattades av annat tillämpligt kollektivavtal. — Härefter angavs i 6 §, att arbetsgivaren ej utöver vad som följde av det sagda fick åberopa motfordran till kvittning utan att arbetstagaren medgivit det och att medgivande fick återkallas innan avlöningen förföll.

I 7 § berördes frågan, i vad mån arbetsgivare gick förlustig sin rätt att göra avdrag som avsågs i 2 §, om han försummade att begagna sig därav när det kunnat

ske. Denna fråga skulle prövas enligt vad som ansågs följa av tjänsteavtalet. Här-
 efter angavs i paragrafen beträffande rätt till kvittning enligt 3—6 §§, att denna
 rätt skulle gå förlorad, om arbetsgivaren, sedan motfordringen blivit känd, under-
 lät att kvitta när det kunde ske och han med hänsyn härtill och till övriga om-
 ständigheter måste anses ha gett arbetstagaren grundad anledning till antagande
 att kvittning ej skulle äga rum.

Som 8 § upptogs stadgande att med avlöning likställdes ersättning som utgick
 i stället för avlöning.

Bestämmelse om pension som arbetsgivare skulle utge meddelades i 9 §. Här om
 föreslogs, att avdrag ej skulle få äga rum i vidare mån än beträffande avlöning.

Slutligen stadgades i 10 § skadeståndspåföljd för arbetsgivare, vilken åbero-
 pade motfordran som han ej kunde styrka eller gjorde avdrag för motfordran
 i strid mot förslaget. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skulle hän-
 syn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Hade
 arbetsgivaren grundad anledning antaga att han hade motfordran, med vilken
 han ägde kvitta, eller var hans förfarande eljest ursäktligt, fick skadeståndet
 jämkas efter vad som fanns skäligt. — Mål, som avsåg tillämpning av lagen, skulle
 enligt 11 § höra till arbetsdomstolen, om arbetsgivaren påstods ha handlat i strid
 mot kollektivavtal eller målet eljest var sådant som avsågs i 11 § lagen om arbets-
 domstol. I annat fall skulle målet gå till allmän domstol.

Som *övergångsbestämmelse* upptog utkastet slutligen, att lagen ej skulle äga
 tillämpning med avseende på motfordran som arbetsgivaren innehade vid lagens
 ikraftträdande.

Promemorian innehöll också en del närmare uttalanden beträffande inne-
 börderna av bestämmelserna i lagutkastet.

Yttranden

Över promemorian har yttranden avgivits av riksrevisionsverket, post-
 styrelsen, telestyrelsen, järnvägsstyrelsen och statens avtalsverk samt av
 Svenska stadsförbundet, Svenska kommunförbundet, Svenska landstings-
 förbundet och Stockholms stads lönenämnd, som bifogat bl. a. en skrivelse
 från vice stadsjuristen Bernhard Staedler, Svenska arbetsgivareföreningen
 (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Tidningarnas arbetsgivare-
 förening, Bankernas förhandlingsorganisation, Försäkringsbolagens för-
 handlingsorganisation, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Sveriges re-
 dareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Handelsn arbets-
 givareorganisation (HAO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO),
 Statstjänstemännens riksförbund (SR) och Sveriges akademikers central-
 organisation (SACO). Landsorganisationen i Sverige (LO), som även beretts
 tillfälle avge yttrande, har förklarat sig för egen del avstå därifrån till dess
 slutgiltigt lagförslag förelåg, men organisationen har berett samtliga därtill
 anslutna förbund tillfälle att inkomma med synpunkter på promemorian
 och överlämnat en sammanställning av yttranden från en del av förbunden,
 nämligen Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fabriksarbetare-
 förbundet, Försäkringsfunktionärernas förbund, Handelsanställdas förbund,
 Kommunalarbetareförbundet, Lantarbetareförbundet, Livsmedelsarbetare-

förbundet, Metallindustriarbetareförbundet, Skogsarbetareförbundet, Sko- och läderarbetarnas förbund, Skorstensfejeriarbetareförbundet, Statstjänarkartellen, Stenindustriarbetareförbundet och Transportarbetareförbundet.

Det bör framhållas, att remissyttrandena avgetts före övergången till den nya förhandlingsordningen för statens och kommunernas tjänstemän den 1 januari 1966.

Behovet av lagstiftning har understrukits i åtskilliga yttranden. TCO har framhållit, att det inom organisationen sedan länge varit ett allmänt önskemål att en lagstiftning på området kommer till stånd. Lönen utgör grundvalen för arbetstagarens och hans familjs existens och bör åtnjuta skydd mot angrepp från tredje man. De allmänna kvittningsreglerna är mindre lämpliga eftersom de är utformade med tanke på affärsmässiga förhållanden. Frågan innefattar dock besvärliga avvägningsproblem eftersom helt förbud mot kvittning knappast kan försvaras. Av LO-förbunden har bl. a. *Metallindustriarbetareförbundet*, *Skogsarbetareförbundet* och *Skorstensfejeriarbetareförbundet* framhållit, att lagstiftning i förslagets riktning är önskvärd. SACO har förklarat sig ej ha något att erinra mot lagutkastet.

På arbetsgivarsidan har SAF framhållit, att det ej kan exakt anges i vilken utsträckning arbetsgivare gör avdrag på anställdas lönefordringar med åberopande av motfordringar. De undersökningar som redovisats av beredningen ger icke någon uttömmande bild. Det synes dock allmänt sett kunna konstateras att kvittningsinstitutet har en icke oväsentlig utbredning på arbetsmarknaden, även om förhållandena varierar. SAF uttalar, att med hänsyn till organisationsväsendets utbredning kan den närmare regleringen av kvittningsinstitutet överlämnas åt arbetsmarknadsparterna i den mån de anser att behov föreligger. SAF har dock icke nu velat göra något definitivt uttalande i frågan om lagstiftning eller icke lagstiftning. Kvittningsinstitutet är ej något kontroversiellt spörsmål mellan parterna. Detta beror av flera faktorer, främst att arbetsgivarna tillämpar kvittningsbefogenheten med moderation. Man är sålunda på arbetsgivarhåll noga med att tillse att kvittning ej sker utan betryggande materiell rättsgrund. Vidare är det naturligt att vederbörlig hänsyn tas till lönen som existensfaktor. Detta gäller såväl vid avtalad som vid tvungen kvittning.

SAF påpekar beträffande kollektivavtalen, att varken den ena eller andra sidan anmält behov av generella regler rörande kvittning. Kvittningsregler i kollektivavtalen har väsentligen införts blott då parterna genomfört en speciell reglering av en viss materiell fråga, exempelvis beträffande arbetstagarens ersättningsskyldighet vid skada på arbetsgivarens egendom eller brott mot uppsägningsbestämmelser.

Med SAF instämmer *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*. I samma riktning uttalar sig *Bankernas förhandlingsorganisation*, *Skogs- och*

lantarbetsgivareföreningen och *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare*. De två sistnämnda upplyser, att avdrag på lön enligt tjänsteavtalet och kvittning på grund av motfordran förekommer tämligen allmänt inom föreningarnas verksamhetsområden. Sålunda sker i stor utsträckning avdrag för bostadshyra, levererade varor och lån av olika slag. Kreditgivning till arbetstagarna förekommer ganska ofta.

Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation har funnit, att de regler som föreslagits i lagutkastet i vissa väsentliga avseenden icke är lämpliga inom organisationens verksamhetsområde, och avstyrker lagstiftning. Enligt utkastet skulle visserligen överenskommelse om rätt till kvittning kunna träffas genom kollektivavtal, men organisationen har den erfarenheten att det ofta möter praktiska svårigheter att utnyttja i sociallagstiftning givna möjligheter att genom kollektivavtal göra avsteg från lagregler över vilka arbetsmarknadsorganisationerna fått sådan dispositionsrätt. *Sveriges redareförening* har anfört, att kvittningsregler som avviker från de i utkastet föreslagna tillämpats beträffande ombordanställda inom sjöfartsnäringen och icke veterligen givit anledning till några befogade anmärkningar från de anställdas sida. Föreningen anser, att bärande skäl icke anförts för förslaget.

Kooperationens förhandlingsorganisation har uttalat, att den icke har något att erinra mot förslaget.

Behov av lagstiftning har enligt flera uttalanden även ansetts föreligga inom den statliga och kommunala verksamheten.

SR har hemställt, att lagutkastet i huvudsak läggs till grund för lagstiftning som skall gälla även inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. *TCO* erinrar om att de speciella rättsförhållanden som gällt för de offentliga tjänstemännen radikalt förändrats med den nya förhandlingsrättslagstiftningen och att det därefter knappast finns några skäl att särställa de offentligt anställda arbetstagarna i fråga om arbetsgivarens kvittningsrätt. I varje fall har de kommunala arbetsgivarna ansett sig äga samma rätt som privata arbetsgivare att kvitta med motfordringar. Behov av skyddsregler föreligger alltså. *Statstjänarkartellen* anför, att utvecklingen gått mot enhetliga och likvärdiga regler för hela arbetsmarknaden eller så stor del av denna som möjligt. Denna utveckling finner kartellen riktig. Endast speciella förhållanden och särskilda skäl får motivera special- eller undantagsbestämmelser. Även *Kommunalarbetareförbundet* anser önskvärt, att arbetsrätts- och sociallagstiftningen i så stor utsträckning som möjligt tillämpas på alla arbetstagare. De föreslagna skyddsbestämmelserna synes i princip ha samma värde för arbetstagare i statlig och kommunal tjänst som för arbetstagare i enskild tjänst. Förbundet framhåller, att vissa begränsningar av kvittningsrätten föreskrivits i de kommunala kollektivavtalen. Då kommunerna i stor utsträckning underlåter att försäkra sig

för olika skadeståndsrisker, innefattar de kommunala kollektivavtalen bestämmelser som inskränker arbetsgivarnas rätt till skadestånd liksom även bestämmelser om skyldighet för arbetsgivarna att övertaga skadeståndsansvar som kan riktas mot de enskilda arbetstagarna. I övrigt har emellertid kommunerna samma möjligheter som andra arbetsgivare att tillämpa kvittningsrätten. Förbundet anser därför, att en blivande lagstiftning i ämnet bör omfatta även stat och kommun. Samma mening uttalas av *Skorstensfejeriarbetareförbundet*. *SAF*, *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO* har uttalat, att om lagstiftning kommer till stånd, den bör omfatta även statens och kommunernas anställda.

Riksrevisionsverket har funnit det helt naturligt, att samma regler skall tillämpas för hela arbetsmarknaden. *Poststyrelsen* anser också, att lagstiftningen bör vara generell. *Telestyrelsen* har anfört, att lagregler om kvittning skulle innebära vissa fördelar för den statliga arbetsgivaren och vara ägnade att undanröja tveksamhet. *Järnvägsstyrelsen* uttalar, att uttryckliga föreskrifter skulle främja enhetlighet och undanröja osäkerhet. Brist på regler har icke sällan medfört att kvittning underlåtit.

Statens avtalsverk har uttalat, att något egentligt behov icke finns att föra in det statliga eller statligt reglerade kommunala området under lagstiftningen. Fr. o. m. år 1966 är statstjänstemännen med några få undantag underkastade 1965 års statstjänstemannalag. För tjänstemän i statligt reglerad kommunal verksamhet gäller 1965 års kommunaltjänstemannalag. Enligt 3 resp. 2 § i dessa lagar gäller om anställningsförhållande vad som är bestämt i avtal. Frågan om arbetsgivarens rätt att genom kvittning göra avdrag på lön får i princip anses avse ämne varom efter den nya ordningens införande avtal får träffas. En blivande lag som för enbart den privata arbetsmarknadens del begränsar arbetsgivarens rätt att kvitta mot lönefordran får under alla förhållanden betydelse för reglering av kvittningsrätten inom det offentliga arbetstagarområdet. Staten kan knappast hävda en kvittningsrätt som går utöver de begränsningar som av sociala och liknande skäl i lag ålagts den enskilda arbetsgivaren. Å andra sidan finns knappast skäl att ytterligare begränsa statsmyndigheternas kvittningsrätt.

Svenska stadsförbundet framhåller, att hinder ej föreligger att låta kommunalt reglerade anställningar omfattas av bestämmelserna i lagutkastet. Förbundet anser dock tveksamt, om sådana regler bör införas som där skisserats. På samma sätt uttalar sig *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet* och *Stockholms stads lönenämnd*.

I frågan om lagstiftningen bör vara tillämplig även för andra än egentliga arbetstagare har *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *TCO* uttalat, att lagstiftningen bör utsträckas till personer vilkas arbetsförhållanden är jämförliga med en arbetstagares. Härigenom undgår man den besvärliga gränsdragningen mellan arbetstagare och s. k. beroende

uppdragstagare, även om naturligtvis andra gränsdragningsproblem uppstår.

Försäkringsfunktionärernas förbund hävdar, att lagen bör äga tillämpning även i fråga om annan ersättning för personlig arbetsinsats än avlöning, om arbetsförhållandena är jämförliga. Fritidsombud har enligt arbetsfredslagstiftningen ställning som s. k. beroende uppdragstagare och lyder under kollektivavtal som förbundet upprättat. Skulle gränsdragningen erbjuda alltför stora svårigheter, bör s. k. beroende uppdragstagare eller i allt fall sådana beroende uppdragstagare som lyder under kollektivavtal omfattas av bestämmelserna.

SAF uttalar med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att lagstiftningen bör begränsas till arbetsgivar-arbetstagarförhållanden. De skäl som talar för att införselinstitutet — såsom beredningen föreslagit i annat sammanhang — i viss utsträckning blir tillämpligt även på andra än arbetstagare gör sig icke gällande vid lagstiftning om villkor för avdrag på avlöning. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* anser, att lagstiftning i ämnet bör omfatta arbetstagare i semesterlagens mening. I samma riktning uttalar sig *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare*. Också *Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* anser, att eventuell lagstiftning endast bör avse egentliga arbetstagarförhållanden.

Statens avtalsverk anmärker, att det finns relativt många befattningshavare hos staten, t. ex. poststationsföreståndare, postombud och växelstationsföreståndare, vilkas åligganden ligger på gränsen mellan en arbetstagar och en självständig företagers.

Svenska stadsförbundet, *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet* och *Stockholms stads lönenämnd* är tveksamma, huruvida lagstiftningen bör omfatta beroende uppdragstagare, bl. a. med hänsyn till gränsdragningssvårigheterna.

Beträffande principerna i övrigt för en eventuell lagstiftning har det stora flertalet remissinstanser anslutit sig till det preliminära lagutkastet.

Poststyrelsen, *telestyrelsen* och *järnvägsstyrelsen* upplyser, att de i stor omfattning kvittar motfordringar med lön — oftast med den anställdes medgivande — och att förfarandet även i övrigt i stort sett håller sig inom de gränser som anges i lagutkastet. *Poststyrelsen* lämnar följande redogörelse.

Brister i postverkets kassor förekommer relativt ofta och funktionärerna är i princip ersättningskyldiga. Enligt gällande bestämmelser utgår felräkningspengar och åtskilliga har begagnat sig av möjligheten att öppna särskilt sparkonto med överdragningsrätt. I de fall då kassabrist ej ersätts genom utbetalning från sådant konto medges funktionären regelmässigt att ersätta bristen genom avbetalningar. Det torde icke ha förekommit att genom felräkning uppkommen kassabrist reglerats genom kvittning mot lönefordran utan den anställdes medgivande.

Postverket kan åsamkas förlust genom förskingring, falsk utkwittering av medel på postala utbetalningshandlingar och tillgrepp av postförsändelser. Hinder har i

sådana fall icke ansetts möta att kvittningsvis taga i anspråk lön och semesterersättning. I praktiken undantages dock från kvittning belopp, varav vederbörande för sitt omedelbara uppehälle kan vara i trängande behov. I linje härmed ligger att postanställd, som beträffs med brott mot postverket och därför avstängts från tjänstgöring, enligt praxis — om han har försörjningsplikt — brukar tillerkännas lön med B-avdrag under en första del av avstängningstiden.

Skadeståndskrav i övrigt från postverket mot postanställd i anledning av förhållande under anställningen förekommer mycket sällan. Krav ställs dock ibland t. ex. i enlighet med KF den 3/5 1946 med vissa bestämmelser rörande skadeståndsskyldigheten för förare av motorfordon som tillhör eller nyttjas av staten. Medgivande om likvid genom månatliga avbetalningar brukar då lämnas. Om den postanställda bestrider kravet och betalningsskyldigheten icke anses helt klar, torde styrelsen anse sig böra hänskjuta saken till domstols prövning innan kvittning mot lönefordran sker.

Styrelsen äger i disciplinär väg döma postanställd till löneavdrag — högst motsvarande dubbelt A-avdrag på lönen under 30 dagar — och, om löneavdraget uppgår till större belopp, medges betalning genom månatliga avbetalningar. Om beslutet om löneavdrag vunnit laga kraft, brukar det utdömda beloppet erläggas frivilligt men torde eljest kvittningsvis kunna avdragas från lön.

En betydande del av de postanställda är uniformspliktiga och äger inköpa uniformspersedlar genom styrelsens inköpsavdelning. Likvid brukar i sådana fall erläggas genom avbetalningar om högst 50 kr. i samband med utbetalning av lönen.

Postbanken lämnar i viss omfattning postanställda lån, huvudsakligen för bostadsanskaffning men också till lantbrevbärare för inköp av bil för användning i posttjänsten. Återbetalning sker enligt lånevillkoren genom avdrag på låntagarens lön och avdragen kan således anses grunda sig på fullmakt.

Telestyrelsen anför som exempel från sitt verksamhetsområde, att avdrag sker för förskott, förkomna verktyg, disciplinbot och för mycket utbetald lön, för hyra, inköp av uniformsplagg från verket, amortering av bostadsrättslån och ersättning för skada på egendom tillhörig verkets kunder, för fackföreningsavgifter, lönesparande, frivillig grupplivförsäkring och saneringslån från tredje man samt vid inköp av överskottsmateriel från verket.

Svenska stadsförbundet har ansett tveksamt, om en eventuell lagstiftning bör läggas upp efter de linjer som angetts i lagutkastet. Förbundet finner, att beaktansvärda sociala skäl talar för att begränsa arbetsgivarens kvittningsrätt till den del av arbetstagarens lön som kan tagas i mät. Mer tveksamt är förbundet, om det på skäl av mer allmän natur bör införas generell verkande begränsningar i rätten till kvittning på sätt som skisserats i lagutkastet. De föreslagna reglerna skulle gälla för inkomstlägen av högst varierande slag, varvid det för arbetstagare med hög inkomst skulle te sig tämligen omotiverat med sådana begränsningar i kvittningsrätten som kunde vara önskvärda för lägre inkomsttagare. Förbundet anser, att kvittningsrättens begränsning till en sjättedel av den förfallna bruttolönen kan te sig onödig när det gäller arbetstagare i högre inkomstläge, även om svårigheter kan yppa sig för arbetsgivaren att avgöra hur mycket som därutöver uppenbart kan kvittas utan intrång i vad som erfordras för arbetstagarens försörj-

ning och underhållsskyldighet. *Övriga kommunala remissorgan* har uttalat sig i samma riktning.

Vice stadsjuristen Staedler anför i sin skrivelse till Stockholms stads lönenämnd följande.

Staedler finner lagutkastet innebära å ena sidan, att ovissheten om hur mycket av lönen som får tagas i anspråk genom kvittning minskas, men å andra sidan, att ovisshet skapas huruvida viss motfordran får användas för kvittning. Syftet att minska ovissheten om hur mycket av lönen som får tagas i anspråk genom kvittning uppnås genom att arbetstagaren icke tillförsäkras det beneficium som eljest tillkommer gäldenär. Å andra sidan medför förslaget ovisshet, vilka motfordringar som får användas för kvittning. Enligt förslaget åläggs sålunda arbetsgivaren att vid äventyr av skadeståndsansvar bedöma dels huruvida motfordringen tillhör de kvittningssgilla fordringarna och dels huruvida motfordringen äger bestånd enligt rättsreglerna om fordrings uppkomst och upphörande. Staedler framhåller, att ytterligare ett osäkerhetsmoment tillkommer genom att arbetsgivaren enligt förslaget icke ens kan få stöd av ett medgivande från arbetstagarens sida, eftersom ett sådant medgivande enligt 6 § kan återkallas före varje avlöningstillfälle. Vidare måste arbetsgivarens bedömning av motfordringen ske så skyndsamt att första kvittningstillfället icke försittes, eftersom kvittningsrätten eljest enligt 7 § kan gå förlorad. Beredningens förslag att arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas till motfordringar av vissa slag synes delvis hänga samman med att arbetstagaren icke skall få åtnjuta beneficium i de särskilt angivna fall då motfordringen är kvalificerad. Staedler ifrågasätter, om det kan anses så betydelsefullt att beneficium icke skall få åtnjutas i sistnämnda fall att enbart detta är en bärkraftig grund för det föreslagna systemet. För nutida uppfattning kan det exempelvis framstå som svårbegripligt att beneficium skall få åtnjutas för skadestånd, när en arbetstagare uppsätligen tillfogat en arbetskamrat skada men däremot icke när skadan åsamkats arbetsgivaren. Om i stället reglerna om beneficium i utskönningslagen eller införsellagen tillämpas, kommer ovissheten om det belopp som skall förbehållas arbetstagaren att avse ett faktiskt förhållande och är därför mindre besvärlig för arbetsgivaren än den rättsliga bedömningen av motfordringens art och bestånd. Arbetsgivaren kan f. ö. i tveksamma fall lätt inhämta upplysningar från utmättningsman eller länsstyrelse om storleken av nämnda belopp.

Staedler upplyser, att inom Stockholms stads förvaltningar sedan mer än tio år praktiserats, att löntagare eller pensionär vid kvittning av motfordran fått åtnjuta beneficium motsvarande vad som tillämpas vid utmätning eller införsel.

Skulle den föreslagna lagstiftningen bli direkt tillämplig på kommunala anställningsförhållanden, måste detta antagas få till följd att arbetsgivaren väljer kvittning, när den kvittningsfria kvotdelen av lönen är mindre än utmättningsbeneficium, och att han i motsatt fall tvärtom väljer utmätning. I sistnämnda fall behöver arbetsgivaren visserligen en exekutionstitel, men kostnaden för dess anskaffande faller på gäldenären-arbetstagaren. Vidare undgår arbetsgivaren genom att skaffa sig en exekutionstitel risken att han ej kan styrka sin motfordran och att han på grund därav kan bli skyldig till skadestånd enligt 10 §. Det har icke mött svårigheter att bedöma hur stort belopp som bör förbehållas arbetstagaren, men däremot har frågan om beskaffenheten och giltigheten av stadens motfordran icke sällan visat sig vansklig. Om lagbestämmelser meddelas som skapar ytterligare tveksamhet i frågan när staden har kvittningssgill motfordran, måste det för stadens del te sig lämpligare att rutinmässigt söka en rättslig prövning t. ex. genom lagsökning eller betalningsföreläggande. I den mån den föreslagna lagstiftningen

kommer att bli tillämplig på kommunala förhållanden hemställer Staedler därför, att det omprövas huruvida området för kvittningssgilla fordringar bör begränsas i förhållande till vad nu gäller. Staedler anser även att det bör omprövas, huruvida avdrag på lön utanför kvittningssituationen bör regleras i den föreslagna lagstiftningen, särskilt som detta synes vara en olöslig uppgift. Enligt den erfarenhet som förvärvats inom Stockholms stadskanslis juridiska avdelning har svårigheter icke yppats att skilja mellan kvittning, löneberäkning och avdrag.

I flera yttranden berörs frågan i vilken utsträckning medgivande till kvittning bör vara bindande. *SAF* framhåller med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att medgivande till kvittning bör vara bindande så länge icke kollektivavtal innebär förbud däremot. Det är tänkbart, att någon skyddsregel behövs, exempelvis efter modell av 8 § skuldebrevslagen. Att den anställde skulle generellt ha rätt att återkalla ett klart lämnat medgivande anser organisationerna icke stämma överens med den allmänna uppfattningen om hur parterna i ett anställningsförhållande bör uppträda.

Bankernas förhandlingsorganisation erinrar om att arbetstagaren ofta dirigerar en del av lönen till ett intressekontor som drivs i arbetsgivarens regi eller sköts av en särskild juridisk person. En del av intressekontorets utbetalningar avser längre perioder framåt i tiden och som regel torde arbetstagaren häfta i skuld till kontoret. En sådan fullmakt bör ej kunna återkallas, och ej heller bör rätten att göra avdrag begränsas till en viss mindre del av lönen. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* förordar, att det föreslagna stadgandet om återkallande av medgivande får utgå. Arbetsgivaren är enligt utkastet bevisskyldig för att medgivande finns, och arbetstagaren har häri ett skydd. Förslaget ingriper negativt på ett område som har tämligen stor praktisk betydelse icke minst för arbetstagarna. Dessa kan ganska ofta få kredit hos arbetsgivarna. Denna möjlighet grundar sig i stor utsträckning på att säkerhet kan erhållas i inestående lön. Den föreslagna lagstiftningen får den effekten, att kreditgivningen helt eller i väsentlig mån upphör. *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* anför i huvudsak samma synpunkter.

Svenska stadsförbundet, med vilket *Stockholms stads lönenämnd* instämmer, och *Svenska kommunförbundet* förordar, att stadgandet modifieras. De anför härom följande.

Det ter sig för många människor sannolikt svårförklarligt, varför icke en frivillig utfästelse av ena parten till den andra skulle gälla. Om medgivandets karaktär av villkorligt skall bibehållas, torde bestämmelsen komma att sakna nämnvärd betydelse. Om medgivande blir bindande, bör å andra sidan självfallet kvittningssmedgivande för motfordringar icke kunna givas eller krävas för annat än det i en bestämd situation uppkomna fordringsförhållandet och för eventuellt endast ett enda eller ett maximerat antal löneutbetalningstillfällen. Därigenom kunde förhindras otillbörligt utnyttjande av bestämmelsen.

Åtskilliga remissinstanser berör frågan huruvida motfordran som åberopas till kvittning måste vara ostridig eller eljest klar. LO har framhållit, att i anslutna förbunds yttranden uttalats att tvistiga motfordringar icke bör få kvittas mot ostridiga lönefordringar. *Metallindustriarbetareförbundet* anför sålunda, att inom dess verksamhetsområde tvistiga kvittningssituationer förekommer praktiskt taget endast vid mindre företag med dålig likviditet eller vid företag där arbetsgivaren notoriskt är svår att komma till tals med. Vid sådana företag händer det ofta, att slutavlönning kvittas bort mot påstådda skadeståndsfordringar. Förbundet vill påstå, att ett klart missbruk föreligger i det alldeles övervägande antalet fall av kvittning mot slutavlönning. Det är angeläget, att lagstiftning i ämnet kommer att innehålla förbud mot kvittning med skadeståndsfordran, om denna icke är ostridig eller domfäst. Förbundet anmärker även, att det synes oklart i vad mån den föreslagna lagstiftningen kommer att processuellt bli effektiv. Förbundet skulle därför önska, att det upptogs till övervägande huruvida icke bestämmelser liknande dem i 14 § lagsökningslagen bör införas även beträffande andra processformer. Även *Byggnadsarbetareförbundet* hemställer, att det i motiven klargörs under vilka förutsättningar skadeståndsfordran får avdragas. Kvittningsrätt bör enligt förbundets mening icke medges förrän det genom dom eller på annat sätt visats att arbetsgivaren haft fog för sin fordran, om detta icke är ostridigt. *Elektrikerförbundet* hemställer, att som förutsättningar för kvittning anges att det måste stå fullt klart att arbetstagaren är ersättningsskyldig och att ersättningsbeloppet skall vara fixerat. *Fabriksarbetareförbundet* förutsätter, att motfordringen är fastslagen för att arbetsgivaren skall ha kvittningsrätt. *Transportarbetareförbundet* tar upp frågan om kvittning, när arbetsgivaren ersatt skada som arbetstagaren vållat tredje man och på grund därav har regressfordran mot arbetstagaren. Förbundet anser, att rätten till kvittning i sådant fall bör regleras så restriktivt som möjligt med beaktande av att ansvaret ofta är delat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. *Lantarbetareförbundet* behandlar frågan om kvittning med motfordringar för hyra och vederlag för varor eller tjänster. Fordringarna bör vara ostridiga och en direkt följd av anställningen. Fordringarna får icke vara stridande mot tjänsteavtalet eller kollektivavtal. Fordringar för produkter bör få kvittas endast om bevisbar överenskommelse om priset träffats. Finns priser fastställda i gällande kollektivavtal, skall de gälla. Arbetsgivaren bör, om han tar ut högre pris, förverka rätten till löneavdrag för överskjutande del även om arbetstagaren medgivit beloppet. Detsamma bör gälla när priset efter prövning och värdering av arbetstagarens och arbetsgivarens organisationer finnes oskäligt. *Livsmedelsarbetareförbundet* anför, att motfordran alltid skall vara ostridig och att kvittning överhuvud icke kan medges förrän ostridigheten blivit uppenbar.

TCO anser, att motfordringen bör vara ostridig och att det bör uttryck-

ligen stadgas att den skall vara förfallen till betalning och ostridig. Tvister uppstår ganska ofta i samband med återbetalning av lån, när överenskommelse träffats om avbetalning med en viss del per månad. När arbetstagaren sagt upp sig eller blivit uppsagd, har arbetsgivaren låtit hela sista månadens lön, ibland flera månadslöner, samt semesterersättning gå i avräkning på motfordran även till den del som den icke var förfallen till betalning. Det måste anses stötande, om en klar lönefordran får kvittas mot en svag och tvistig rätt till ett skadestånd. Om man ej anser sig kunna kräva att åtminstone fordran på skadestånd är medgiven, bör på annat sätt komma till uttryck, att kvittningsfordran skall vara klar.

Svenska stadsförbundet uttalar, att det i fråga om fordran på skadestånd bör krävas att fordringen är ostridig för att den skall vara kvittningsskild.

Beträffande preklusion av kvittningsrätten har *Byggnadsarbetareförbundet* uttalat, att en spärregel härom är synnerligen befogad. Kvittningsrätten bör, om den skall utnyttjas, användas utan dröjsmål. *Metallindustriarbetareförbundet* anser angeläget, att en klar preklusionsbestämmelse införs. *Livsmedelsarbetareförbundet* föreslår, att rätten till kvittning skall gå förlorad redan om arbetsgivaren vid fordringens uppkomst försummar att meddela arbetstagaren att han kommer att kvitta.

Andra remissinstanser ifrågasätter däremot, om det är påkallat att meddela bestämmelser om preklusion av rätten att göra löneavdrag eller kvitta. *SAF* anför sålunda med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att bestämmelserna härom bör utgå. De leder ej till annat än som följer av allmänna rättsregler. Organisationerna anmärker, att vad det egentligen rör sig om är motfordringens existens. Regler av detta slag hör näppeligen hemma i en lagstiftning om kvittning. I samma riktning uttalar sig även *Svenska stadsförbundet*, med vilket *Stockholms stads lönenämnd* instämmer, och *Svenska kommunförbundet*. Svenska stadsförbundet anför sålunda:

Det torde finnas möjligheter att inom ramen för arbetsmarknadsparternas förhandlingsverksamhet reglera denna fråga, särskilt som flertalet av de motfordringar som här blir berörda (2—5 §§) direkt är hänförliga till anställningsförhållandet och de villkor som förutsätts återfinns i kollektiv- eller tjänsteavtalet. Av dessa skäl och emedan de tidsfaktorer, som enligt utkastet vore av betydelse för frågan, tvevelsutän redan nu tillmäts stor betydelse för rimligheten eller lämpligheten att framställa kvittningsanspråk, ifrågasätter förbundet, om speciella prekskriptionsregler är påkallade, särskilt som nämnda tidsfaktorer ej närmare preciserats. Ytterligare bör framhållas, att arbetsmarknadens parter i sina avtal (förhandlingsordningar) regelmässigt redan har föreskrifter om preklusion av förhandlingsrätt och därmed även av rätten att vid domstol, särskilt arbetsdomstolen, framställda yrkanden som grundar sig på kollektivavtal.

Svenska landstingsförbundet erinrar om att frågan om preklusion av rätten att göra avdrag på lön icke för landstingens del reglerats i avtal. Då arbetsparterna i förhandlingsordningen i regel överenskommit om inskränk-

ning av rätten till förhandling m.m. om tvistiga anspråk på grund av kollektivavtal, bör emellertid uppmärksammas att diskrepans kan komma att uppstå mellan lagförslagets preklusionsregler och tjänsteavtalets.

TCO erinrar om att, som beredningen anfört, tilläggsbestämmelser till införsellagen och till de av beredningen föreslagna reglerna om löneutmätning bör meddelas beträffande frågan om konkurrens mellan kvittning och införsel eller löneutmätning. Sådana bestämmelser var av betydelse för tillämpning av regeln i 4 § om begränsning av kvittningsrätten till en sjättedel av den förfallna avlöningen. I samma riktning uttalar sig *Transportarbetareförbundet*. *LO* anför, att liknande uttalande gjorts i andra yttranden som anslutna förbund avgett.

Beträffande de särskilda paragraferna i lagutkastet innehåller remissyttrandena i övrigt huvudsakligen följande.

TCO anser, att uttrycket avlöning i 1 § bör tolkas extensivt och inbegripa alla slag av tilläggsersättningar för att undvika att dessa blir föremål för arbetsgivarens obegränsade kvittningsrätt. Undantag bör dock göras för ersättningar som avser särskilda omkostnader och utlägg.

Skogsarbetareförbundet anser, att begreppet arbetslön bör preciseras. Förbundet framhåller, att inom skogsbruket en betydande del av arbetstagarnas bruttolön är ersättning för kostnader som arbetstagarna har i arbetet.

Förbundet nämner som exempel, att huggarna har kostnader för hållande av motorsåg utan att avtalen preciserar hur stor del av bruttoackordet som är arbetslön resp. ersättning för kostnader. Detsamma gäller körning med häst och i ännu högre grad körning med traktor, när föraren äger traktorn och övrig utrustning. Förbundet hävdar vidare, att vissa ersättningar som utgår vid sidan av avtalade ackordspriser endast bör kunna tagas i anspråk för motfordringar av särskilt slag. Detta gäller i första hand färdvägsersättningen som innehåller kompensation för fordran under färd till och från arbetet och för tidsåtgången. Bortaliggningsersättningen, som är jämförbar med dagtraktamenten, och belägenhetsersättningen, som är kompensation för tidsåtgång vid anskaffande av mat och andra förnödenheter och för kostnader av transport därav, är av något annorlunda karaktär men bör tagas med vid bedömningen av frågan.

Förbundet anser, att dylika ersättningar bör få tagas i anspråk för kvittning allenast i den mån arbetsgivaren lånat ut pengar för anskaffning av fordon och redskap.

Poststyrelsen framhåller, att traktamenten av den typ som utgör ersättning för sådana kostnader som t. ex. utgifter för mat och logi icke synes böra i kvittningshänseende behandlas som avlöning.

TCO föreslår, att semesterlön och semesterersättning undantages från kvittning. Dessa förmåners funktion får ej äventyras.

Beträffande 2 § i lagutkastet anför *TCO* att organisationen icke övertygats om att arbetsgivaren bör ha full avdragsrätt i alla fall som angivits i paragrafen, särskilt icke i fråga om avdrag vid fel eller försummelse i tjänsten.

Beträffande förskott anför *Lantarbetareförbundet*, att det, när förskott på avlöning ostridigt föreligger, ej finns något att erinra mot att arbetsgivaren får göra avdrag. Om frågan är tvistig, bör arbetsgivaren vara beviskyldig. Avdragsrätt vid lån bör ej få tillämpas annat än i den ordning varom parterna kommit överens.

Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation erinrar om att till s. k. fältmän vanligtvis utgår fast lön och rörlig inkomst i form av provision eller tantiem. Organisationen förutsätter, att avdrag som avser beräkning av rörlig inkomst icke omfattas av begränsningsregeln i 4 § utan faller under 2 §. Vidare erinras om det s. k. annullationsansvaret. Arbetsgivarens fordran på grund av annullationsansvar kan anses utgöra förskott som enligt 2 § utan inskränkning får avräknas på den definitiva avlöningen eller sådan i 3 § d) avsedd fordran som enligt 4 § ej får användas till kvittning mot mer än en sjättedel av den förfallna avlöningen. Om den senare tolkningen vore den riktiga, skulle lagstiftningen sätta annullationsansvarsreglerna ur spel och bli synnerligen betänkligen ur organisationens synpunkt.

Beträffande belopp som utbetalats av misstag anför *LO*, att anslutna förbund framhållit bl. a. att avdragsrätt som avses i stadgandet bör få användas endast vid nästa avlöningstillfälle. Vidare anmärker *Metallindustriarbetareförbundet*, att arbetsgivaren synes få själv avgöra om svårbedömbara återkrav föreligger. Förbundet kan icke tillstyrka, att sådan befogenhet tilläggs arbetsgivaren. *Byggnadsarbetareförbundet* anför, att arbetstagare som i god tro uppbär avlöning icke kan åläggas att återbetala vad han fått för mycket. Förbundet förmodar, att stadgandet om återbetalning endast avser arbetstagare som insett eller bort inse att utbetalningen berott på misstag eller förbiseende. Ett klarläggande vore kanske motiverat. *TCO* anser, att stadgandet ej bör få tillämpas i de s. k. *condictio indebiti*-fallen.

SR uttalar, att sjättedelsregeln bör gälla även *condictio indebiti*-fallen i 2 §, utom möjligen när arbetstagaren slutar sin anställning hos staten. Förbundet fäster också största vikt vid att för mycket utbetalt avlöningsbelopp enligt 2 § jämställs med förskott på lön och förutsätter, att med uttrycket »när det kunnat ske» i 7 § icke avses det avlöningstillfälle som inträffar efter att anmärkning gjorts. Detta kan dröja lång tid. Skulle den tolkningen vara oriktig, anser förbundet, att för mycket utbetalt avlöningsbelopp och förskott på lön ej blivit jämställda. Praxis på den statliga arbetsmarknaden, enligt vilken kvittning i de åsyftade fallen icke sker mot statstjänstemannens vilja, bör icke rubbas genom nya bestämmelser.

Riksrevisionsverket framhåller, att viss oklarhet råder om möjligheten att kvitta när felaktig löneutbetalning upptäcks först efter viss tids förlopp. Även om den utbetalande myndigheten som regel icke äger att på egen hand göra avdrag vid senare utbetalningstillfälle, torde denna regel dock icke vara utan undantag. Inom affärsverken kan förekomma, att avdrag sker efter revisionspåpekande som delges vederbörande med rätt att framställa

erinran mot riktigheten. Vidare kan förekomma att avdrag sker, när myndigheten bedömer det som uppenbart att god tro ej föreligger och ej alltför lång tid förflutit. En närmare reglering av dessa frågor synes i och för sig påkallad.

Poststyrelsen anför:

Vid tjänstledighet verkställs i princip föreskrivet löneavdrag först på lönen för månaden därefter. Jämväl i övrigt förekommer, att felaktigheter vid beräkning av postanställds lön rättas följande månad. Att för mycket lön utbetalats kan också upptäckas vid revision. Om den anställda då bestrider återbetalningsskyldighet, får frågan härom, innan kvittning sker, hänskjutas till domstols prövning. I ett fall, där återbetalningsskyldighet i anledning av för mycket utbetald lön fastställts av domstol, har hinder icke ansetts möta att efter vederbörandes pensionering reglera skulden genom ianspråktagande av visst belopp månatligen av vederbörandes pension, trots att denna utbetalas icke av postverket utan av Statens personalpensionsverk, dock med postmedel som ställts till pensionsverkets förfogande.

Av *telestyrelsen* framhålls följande.

Då revisionsavdelningen utfärdat rättelsemeddelande och anmärkning, tillämpar redogörare kvittning mot den anställdes lönefordran. Härvid tillställs regelmässigt anställningshavarna rättelsemeddelandet eller anmärkningen med möjlighet att framställa erinran inom 30 dagar. Då granskningen ofta sker efter relativt lång tid, blir dröjsmålen rätt avsevärda.

Beträffande kommunalanställda anför *Svenska stadsförbundet* följande.

I promemorian anføres, att typiskt förskott föreligger, när vad som utbetalats skall i sin helhet avdragas vid nästkommande avlöningstillfälle. Beträffande bestämmelsen att med förskott jämställs belopp som utbetalats av misstag eller förbiseende sägs, att det i regel är underförstått att rättelse får ske genom avdrag vid nästkommande avlöningstillfälle. Detta antagande må vara riktigt i den mån det kan härledas ur eventuella bestämmelser i tjänsteavtalet. Om emellertid en sådan begränsningsregel ej förekommer, synes — därest den nämnda regeln bör underförstås — jämställandet av utbetalning till följd av misstag eller förbiseende med förskott leda till en så väsentlig ändring av rekvisiten för kvittning, att den icke är tillräckligt motiverad av de skäl av allmän natur som exempelvis LO anført.

Såväl arbetsgivare som arbetstagare synes normalt ha en god vilja att på smidigaste sätt rätta till felaktiga löneutbetalningar. Även det fåtal fall, där motsättningar uppkommit, har kunnat lösas i godo under hänsynstagande till samtliga föreliggande omständigheter, exempelvis att den som verkställt en felaktig utbetalning är arbetskamrat till den som uppburit beloppet. Dessa fall torde kunna lämnas till avgörande in casu av arbetsgivare och arbetstagare eller till arbetsmarknadens parter.

Svenska kommunförbundet har uttalat sig i huvudsak överensstämmande med *Svenska stadsförbundet*. *Svenska landstingsförbundet* synes intaga samma ståndpunkt.

Även beträffande 3 § i lagutkastet förekommer en del detaljanmärkningar.

Beträffande stadgandet under a) hävdar *SAF* med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att arbetsgivaren bör ha rätt att göra avdrag för hyra för bostad även om det ej är fråga om tjänstebostad

i snävare bemärkelse eller han formellt härleder sin rätt från tredje man, d. v. s. då en formellt fristående juridisk person är upplåtare av bostaden ehuru arbetsgivaren äger eller administrerar ifrågavarande juridiska person. Däremot anser *Livsmedelsarbetareförbundet* angeläget, att kvittning får ske med hyresfordran endast om arbetsgivaren själv äger hyresfastigheten. *Lantarbetareförbundet* uttalar, att beträffande hyra för annan än tjänstebostad bör gälla vad som tillämpas i allmänna hyresmarknaden.

Om stadgandet under b) anför *LO*, att anslutna förbund framhållit bl. a. att stadgandet bör begränsas till vederlag för sådana varor eller tjänster som är nödvändiga för uppehållet. *SAF* påpekar med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att något krav på särskild rabattering icke bör uppställas för tillämpligheten av stadgandet utan att det väsentliga bör vara att viss kredit medgivits på grund av anställningsförhållandet.

Beträffande stadgandet under c) anför *LO*, att anslutna förbund framhållit bl. a. att krav på grund av försträckning som avses i stadgandet bör grundas på skriftlig handling. *Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* framhåller, att bolagen lämnar en del kontorstjänstemän och s. k. fältmän lån för inköp av bil som de behöver för sitt arbete. Lånet amorteras i regel genom löneavdrag och är i regel omedelbart förfallet till betalning om tjänstemannen slutar sin anställning. Om bolaget icke har säkerhet i bilen, är icke rimligt, att arbetsgivarens rätt att kvitta begränsas till en sjättedel av lönen. Försäkringsbolag brukar även bevilja s. k. stående reseförskott åt vissa kontorstjänstemän. När en sådan tjänsteman slutar sin anställning, bör oredovisat reseförskott få kvittas mot inestående avlöning.

Bankernas förhandlingsorganisation anser, att arbetsgivaren utan inskränkning bör få kvitta vad han utgivit på grund av borgen som han iklätt sig med anledning av anställningen.

Sveriges redareförening har uttalat, att förslaget skulle beskära redarnas kvittningsmöjlighet i alltför hög grad, t. ex. när redaren har fordran på sjöman med anledning av fel eller försummelse i tjänsten eller med anledning av att redaren bekostat hemresa för sjöman som rymt i utländsk hamn samt när redaren för indrivning övertagit dylik fordran från annat rederi. Föreningen anför:

Det förekommer tyvärr ofta, att ombordanställda övar skadegörelse å inredning och inventarier i fartyg eller gör sig skyldiga till stöld från last eller förråd. Vidare förekommer under hamnuppehåll, att sjömän avhåller sig från arbete eller är oförmögna därtill. Det förekommer vidare, att sjömän rymmer i utländsk hamn, för vilket fall den svenska sjömanslagen icke ålägger redaren att stå för uppkomna hemresekostnader. Genomgående föreskriver lagstiftningen i de länder, där rymningar är vanligast, att redaren är skyldig att bekosta rymlingens efterspanande och hemsändande.

Rederierna bör ha möjlighet att använda kvittning i angivna fall. I samband härmed bör uppmärksammas, att redarna mången gång icke kan få full täckning

därför att sjömannen lämnat tjänsten. Man har då endast att hålla sig till det eventuella tillgodohavande som vederbörande kan ha. Att ytterligare inskränka redarens möjlighet till kvittning måste då framstå som oskäligt. I lagutkastet har angivits, att i vissa fall, då kvittning skall få ske, arbetsgivaren icke skulle få verkställa sådan mot mera än sammanlagt $\frac{1}{6}$ av den förfallna avlöningen. Detta skulle för sjöfartens vidkommande medföra, att redarens kvittningsrätt beskärs i alltför hög grad. En betydande del av bemanningen på svenska fartyg består av utlänningar. Kan kvittning icke ske, då utlänningen lämnar tjänsten, är i praktiken fordringen värdelös.

Kvittningsrätten föreslås vidare begränsad på så sätt, att kvittning ej skulle få ske med fordran som en arbetsgivare förvärvat eller övertagit från annan. Sådan överlåtelse är av praktisk betydelse för redarna. En sjöman har t. ex. genom dom ålagts att till redaren betala visst belopp och tagit tjänst i trafik mellan utländska hamnar. Rederiet har sålunda icke någon möjlighet att lagsöka mannen. Hittills har emellertid rederiet haft möjlighet att överlåta sin fordran på det rederi, på vars fartyg mannen är anställd, och därigenom kunnat utfå sin fordran eller del därav.

Statens avtalsverk anmärker, att en kompletterande regel möjligen kan behövas för det fallet att avdrag samtidigt skall ske för fordran enligt 3 § a) eller b) och fordran enligt 3 § c) eller d).

Beträffande tillämpningsområdet för 4 § ifrågasätter *Livsmedelsarbetareförbundet*, om icke vad i paragrafen stadgas om begränsning av kvittningsrätten beträffande fordringar som avses i 3 § c) och d) bör utsträckas att även gälla fordringar som avses i 3 § b).

Beträffande sjättedelsregeln anför *LO*, att anslutna förbund uttalat bl. a. den meningen att sjättedelen bör räknas på lönen efter skatteavdrag. *Byggnadsarbetareförbundet* uttalar sig positivt för sjättedelsregeln. *Livsmedelsarbetareförbundet* vill lämna därhän, om den del som får tagas i anspråk bör bestämmas till en sjättedel, men framhåller, att andelen bör vara fast och ej flexibel. Förbundet finner därför tveksamt, om större del av avlöningen än en sjättedel bör få tagas i anspråk efter behovsprövning. En rätt bedömning av detta behov kan icke ske utan att arbetstagaren tvingas redovisa kostnader av privat natur som en utomstående icke kan anses ha rätt att kräva uppgift om. Av *LO-förbunden* avstyrker även *Elektrikerförbundet*, *Handelsanställdas förbund* och *Skogsarbetareförbundet* det nämnda undantaget från sjättedelsregeln. *TCO* uttalar sig i samma riktning. Detsamma gäller *Kooperationens förhandlingsorganisation*.

SAF anför med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att kvittning intar en särställning när anställningen upphör, och är tveksam om sjättedelsregeln då bör tillämpas. Under alla förhållanden synes angeläget, att möjlighet till avsteg finns. Vid anställningens upphörande och då ett ackumulerat löneanspråk föreligger anser organisationerna, att arbetsgivaren icke bör vara bunden av sjättedelsregeln. *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* finner undantag väl förenligt med lagstiftningens

syfte, och *poststyrelsen* anser motiverat, att undantag i vissa fall kan göras från sjättedelsregeln.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen uttalar, att sjättedelsregeln kan leda till stötande konsekvenser i enskilda fall om undantag icke medges. Föreningen ifrågasätter, om icke stadgandet bör anknyta mera till objektivt iakttagbara förhållanden, såsom till fall då en icke oväsentlig skillnad föreligger mellan vad som skall utbetalas vid det aktuella tillfället och vad som normalt utbetalas. Avgångsvederlag (dock icke avgångsbidrag som beviljats av den s. k. AGB-nämnden) borde t. ex. kunna antastas till fullo liksom — vid ackords- eller provisionslön — ackumulerade lönefordringar som icke hänför sig till senaste avlöningsperiod.

Flera av LO-förbunden har invändningar mot att sjättedelsregeln icke skall gälla fordran på ersättning för skada som orsakats uppsåtligen och eventuellt icke heller när skada orsakats genom grov oaktsamhet. *Handelsanställdas förbund* motsätter sig sålunda, att begränsningen av kvittningsrätten ej skall gälla ersättning för skada som orsakats genom grov oaktsamhet. Arbetsgivaren bör ej med sådana konsekvenser få bedöma om grov oaktsamhet föreligger. *Byggnadsarbetare- och elektrikerförbunden* anser, att sjättedelsregeln bör gälla såväl när skadan orsakats uppsåtligen som när den orsakats genom grov oaktsamhet. *Livsmedelsarbetareförbundet* anför, att frågor om skadestånd på grund av straffbelagt uppsåtligt handlande bör prövas av domstol. Beträffande oaktsamhet skulle det vara smidigare om bedömningen inrymdes inom kollektivavtalets område i stället för lagstiftningens.

TCO motsätter sig att sjättedelsregeln ej skulle gälla vid grov oaktsamhet.

Å andra sidan hävdar de flesta arbetsgivarorganisationerna — nämligen *SAF*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*, *Tidningarnas arbetsgivareförening*, *Bankernas förhandlingsorganisation*, *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* och *HAO* — samt *Svenska stadsförbundet*, *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet* och *Stockholms stads lönenämnd*, att undantaget från sjättedelsregeln bör gälla även när skadan orsakats genom grov oaktsamhet. *SAF* anför sålunda följande.

Att begränsa undantagsregeln till uppsåtligt skadevållande skulle göra regeln skäligen innehållslös och medföra att den ägde tillämpning blott i de relativt sällsynta fall då arbetstagaren belagts med rent brottsligt förfarande. Det kan visserligen vara svårt för arbetsgivaren att bevisa grov oaktsamhet. Kan han emellertid göra detta, synes det stötande, om han likväl blott fick göra avdrag med en sjättedel av lönen.

Vidare anför *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* till motivering av sin ståndpunkt:

Skadeståndskommitténs förslag till lag om arbetsgivares och arbetstagares skadeståndsansvar m. m. (SOU 1964:31) utgår bl. a. från tanken att ansvaret för skador som uppkommer i en rörelse bör vila på rörelsen. Det förutsätts emellertid att skada skall kunna täckas genom försäkring. Arbetsgivaren kan genom ansvars-

försäkring täcka sig mot skadeståndskrav i anledning av arbetstagares handling. Försäkring mot skador som arbetstagare tillfogar rörelsen/arbetsgivaren meddelas inom ramen för s. k. maskinförsäkring. Denna är emellertid så kostsam att den endast i obetydlig utsträckning utnyttjas inom Skogs- och lantarbetsgivareföreningens verksamhetsområde. Särskild försäkring mot skada på grund av arbetstagares vållande meddelas för närvarande ej och det är ej troligt att en sådan försäkringsform kommer att tillhandahållas. Man torde därför kunna utgå från att förlust på grund av en arbetstagares uppsåtliga eller vårdslösa handlande stannar på arbetsgivaren, om icke arbetstagaren själv ansvarar för den. Enligt skadeståndskommittén bör arbetsgivaren emellertid ha rätt att begära ersättning av arbetstagaren dels vid fall av uppsåt och dels »eljest när preventiva skäl gör det angeläget» att så må ske. Kommittén anger, att sådana skäl föreligger vid fall av grov vårdslöshet, med jämkning av ersättningsbeloppet om omständigheterna påkallar det.

Regelmässigt aktualiseras frågan om kvittning med hela beloppet på en gång endast när arbetstagaren slutar tjänsten. I praktiken saknar arbetsgivaren möjlighet att erhålla ersättning av arbetstagaren sedan anställningsförhållandet upphört. Genom att sluta arbetet kan en arbetstagare, som blivit ersättningsskyldig på grund av grov oaktsamhet, undandra sig ersättningsskyldigheten. Detta torde ur preventiv synpunkt vara otillfredsställande. För att de av skadeståndskommittén föreslagna reglerna skall få något praktiskt innehåll bör undantag från begränsning av kvittningsregeln i paragrafen även gälla skadestånd på grund av grov oaktsamhet.

SAF framhåller med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO*, att obegränsad kvittningsrätt bör finnas även vid vissa dolösa förfaranden av mera speciellt slag. *SAF* anför sålunda:

Skadestånd som arbetsdomstolen utdömt för deltagande i olovlig strejk bör ej vara underkastat sjättedelsregeln. Detta bör ej heller vara fallet beträffande annat skadestånd som arbetsdomstolen inom ramen för skadeståndsreglerna i kollektivavtalslagen utdömt av arbetstagare för andra avsiktliga avtalsbrott, exempelvis för illojalt handlande, brott mot uppsägningsregler, klar ordervägran etc. Även andra dolösa förfaranden bör undantagas. Såsom praktiskt exempel kan nämnas försträckning som tillkommit på basis av oriktiga uppgifter från den anställdes sida.

Kooperationens förhandlingsorganisation anser att sjättedelsregeln bör gälla även vid grov oaktsamhet.

Beträffande 5 § ifrågasätter ett par LO-förbund, om det är lämpligt att arbetsgivarens rätt till kvittning regleras genom kollektivavtal. *Handelsanställdas förbund* hemställer, att paragrafen får utgå. *Stenindustriarbetareförbundet* befarar, att bestämmelser om kvittning i kollektivavtal kan bli alltför komplicerade.

Även ett par arbetsgivarorganisationer betvivlar värdet av stadgandet. *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* uttalar sålunda, att det torde få mycket ringa praktisk betydelse. *Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* framhåller de praktiska svårigheterna att genom kollektivavtal göra avsteg från lagregler över vilka arbetsmarknadsorganisationerna fått dispositionsrätt.

Beträffande bestämmelsen om pension i 9 § framhåller *Bankernas förhandlingsorganisation*, att pension till anställda vid affärsbankerna kan utgå delvis från arbetsgivaren och delvis från försäkringsinrättning eller stiftelse. Det är banken som utfäst pensionen, men banken har valt olika vägar för att säkerställa den, och i båda fallen betalas pensionen ut av banken. Enligt organisationens mening saknas skäl att göra åtskillnad mellan de olika delarna, då pengarna emanerar från arbetsgivaren även om de passerat en stiftelse eller försäkringsinrättning.

TCO hälsar med tillfredsställelse, att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig enligt 10 §. Särskilt värdefullt var, att skadeståndet omfattar även s. k. ideell skada.

SAF riktar med instämmande av *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO* vissa invändningar mot bestämmelserna i paragrafen.

Såsom lagberedningen framhållit kan redan tillämpningen av gällande kollektivavtal medföra att arbetsgivaren kan åläggas skadestånd, om han utan bärande grund innehåller eller gör avdrag å arbetstagaren tillkommande lön. Utifrån denna synpunkt torde någon principiell erinran ej kunna göras mot bestämmelsen. Det bör dock betonas att skadestånd för felaktig kvittning ej bör komma i fråga i vidare omfattning än som f. n. principiellt gäller vid tillämpning av kollektivavtalsregler. Skadestånd bör m. a. o. utgå endast då felaktigheten framstår såsom mera graverande.

Svenska stadsförbundet, med vilket *Stockholms stads lönenämnd* instämmer, och *Svenska kommunförbundet* ställer sig tveksamma till bestämmelserna om skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Obehörig eller eljest otillbörlig kvittning bör kunna stävjas genom föreskrifter i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Om det anses nödvändigt att stadga om skadestånd, kan organisationerna dock acceptera förslaget med hänsyn till bestämmelsen om jämkning. De förutsätter, att obehörig kvittning för motfordran som grundar sig på kollektivavtal icke skall kunna föranleda skadestånd såväl enligt kollektivavtal eller kollektivavtalslagen som självständigt enligt lagutkastet. *Svenska landstingsförbundet* vill icke motsätta sig den föreslagna skadeståndsskyldigheten för arbetsgivaren.

Beträffande stadgandet om forum i 11 § anför *LO*, att anslutna förbund uttalat bl. a. att kvittningstvister alltid bör handläggas av arbetsdomstolen, om förhållandet mellan parterna regleras av kollektivavtal. *Byggnadsarbetareförbundet* framhåller, att det är ytterligt sällsynt åtminstone inom byggnadsindustrin att frågan om kvittning med motfordran finns reglerad i kollektivavtal. Med den av beredningen föreslagna forumregeln skulle detta innebära, att de flesta tvister i kvittningsmål skulle handläggas av allmän domstol. Det kan då icke heller bli tal om lokala eller centrala förhandlingar i en sådan tvist.

Även *SAF*, *Tidningarnas arbetsgivareförening* och *HAO* föreslår vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Föreningen anser det vara en väsentlig

brist, att enligt förslaget kvittningsfrågor liksom hittills i stor utsträckning ej skulle kunna prövas av arbetsdomstolen även om kollektivavtal gäller mellan parterna. SAF anför vidare följande.

Genomförs lagstiftning, torde en väsentlig del av problematiken rörande kvittning komma att gälla normerna i lagen. Redan detta är en omständighet som talar för att arbetsdomstolen bör göras behörig. Gäller kollektivavtal mellan parterna, är detta en omständighet som i än högre grad talar i samma riktning. Kollektivavtalsbundna parter är nämligen vana att få rättstvister rörande anställningsförhållandet avgjorda av arbetsdomstolen, som även har förutsättningar att sakkunnigt och enhetligt bedöma dylika spörsmål.

Ser man på delkomponenterna i kvittningssituationen och i första hand på huvudfordringen, torde det icke vara vanskligt att generellt låta arbetsdomstolen taga hänsyn därtill, om kollektivavtal finnes. Detta gäller även om lönerna icke direkt skulle vara inskrivna i kollektivavtalet. Kollektivavtalsparterna förhandlar även i sådana fall i betydande utsträckning om lönerna. Och skulle det omvänt förhålla sig så att lönefordringen visserligen faller under kollektivavtalet men att den är ostridig, synes det sakligt sett vara desto mindre anledning att icke låta arbetsdomstolen utgå från lönefordringen i bedömningen av ett kvittningsspörsmål.

Vad därefter gäller motfordringen synes icke heller finnas något bärande skäl att låta dennas formella karaktär inskränka arbetsdomstolens möjlighet att pröva en kvittningssituation. I den mån motfordringen ej hänför sig till kollektivavtalet, sätts ju en given gräns genom lagens regler beträffande konnexiteten med anställningsförhållandet. Såväl gränsdragningen beträffande konnexiteten som bedömningen av de motfordringar som ligger inom ramen därför hör för övrigt så nära och naturligt samman med ett kollektivavtal att, då sådant avtal föreligger, tvister om kvittning i sista hand otvivelaktigt bör avgöras av arbetsdomstolen.

Formellt borde enligt SAF synpunkterna kunna tillgodoses genom att man föreskriver att mål rörande kvittning mot lönefordran upptages och avgörs av arbetsdomstolen, om kollektivavtal gäller mellan parterna.

I fråga om övergångsförhållanden nämner *Bankernas förhandlingsorganisation*, att i samband med att löneutbetalningen till banktjänstemän vid årsskiftet 1954/1955 lades om från förskottslön till efterskottslön varje tjänsteman fick ett räntefritt lån motsvarande en månadslön minskad med skatteavdrag och att reverserna förfaller till betalning när anställningen upphör. Rörande reversernas infriande när anställningen upphör på grund av pensionering eller dödsfall innehåller avtalen sådana bestämmelser att det ej skall bli alltför kännbart för tjänstemannen eller hans efterlevande. Lagstiftningen borde ej få ingripa retroaktivt.

4 kap.

Allmän motivering till de nu framlagda förslagen

Kvittning är ett ur många synpunkter praktiskt förfarande för en borgenär att komma till sin rätt. Den innebär att fordringar som står mot varandra avräknas så långt de räcker. I allmänhet är det tillåtet att på detta sätt kvitta förfallna fordringar mot varandra. Vissa undantag gäller dock. Det har sålunda antagits, att när en fordran (t. ex. på ersättning i anledning av personskada) enligt stadgande i lag icke får tagas i mät, fordringen icke får bringas att upphöra genom kvittning annat än möjligen med särskilt kvalificerad motfordran. Förbud mot kvittning antages också gälla i fråga om familjerättsliga underhållsbidrag, ehuru det är ovisst hur långt förbudet sträcker sig.

Tillämpningen

Kvittning tillämpas bl. a. i anställningsförhållanden t. ex. om arbetsgivaren har krav på hyra för bostad som han upplåtit till arbetstagaren eller på skadestånd för att arbetstagaren kört sönder någon maskin e. l. Såsom framgår av den lämnade redogörelsen för gällande rätt anses arbetsgivaren i en sådan situation kunna kvitta sin motfordran mot arbetstagarens lönekrav. Det råder dock en viss tvekan, hur långt kvittningsrätten sträcker sig. Lönen behövs regelmässigt för arbetstagarens och hans familjs försörjning. Den är på grund härav i viss utsträckning skyddad mot utmätning, och i konkurs får arbetstagaren behålla så mycket av lönen som behövs för hans och familjens uppehälle. Skäl kan därför anföras för att lönen borde åtnjuta visst skydd även mot kvittning.

Inom den privata sektorn av arbetsmarknaden synes kvittning förekomma tämligen allmänt, mestadels med fordringar som grundar sig på avtal varit ingått som uttryckligt eller underförstått villkor att kvittning skall få ske. I allmänhet torde endast en begränsad del av lönen tagas i anspråk för kvittning så länge anställningen består. Om den upphör, torde däremot motfordran ofta avdragas så långt lönen räcker. Även semesterersättning tages då i anspråk för kvittning.

I statliga anställningsförhållanden är kvittning icke lika vanlig. Utan den anställdes medgivande synes kvittning knappast förekomma annat än i kvalificerade fall, såsom när anställd beträffs med förskingring av anförtrodda medel eller stöld på arbetsplatsen. Kommunerna synes tillämpa kvittning i något större utsträckning än staten.

Även fordran på pension anses kunna bli föremål för kvittning med motfordran. I den mån pensionen utgår på grund av försäkringsavtal eller från särskild stiftelse e. d. föreligger i allmänhet icke något annat rättsligt mellanhavande mellan utbetalaren och mottagaren av pensionen än som

hänför sig till denna. Enligt sakens natur blir kvittning då knappast aktuell annat än rent undantagsvis, såsom när pension utgått med för stort belopp på grund av att mottagaren lämnat felaktiga uppgifter i något hänseende och utbetalaren därför har återkravs rätt. När pension utgår direkt från den förutvarande arbetsgivaren, får frågan om kvittning större betydelse. Arbetsgivaren kan ha oreglerade fordringar från anställningstiden, t. ex. på skadestånd eller med anledning av försträckning. Kvittning har förekommit i sådana fall, även om det torde ha varit ganska sällan.

Behov av lagregler

För närvarande saknas bestämmelser om arbetsgivares kvittningsrätt. Från arbetstagarhåll görs gällande, att arbetsgivare ibland kvittar utan tillbörlig hänsyn till arbetstagarens intresse. Särskilt vänder man sig mot att lön innehålls för motfordran som icke är säkert grundad. Det har därför från arbetstagarhåll framförts som ett bestämt önskemål, att frågan om kvittningsrätten regleras. På arbetsgiversidan har man däremot ifrågasatt behovet av en lagstiftning. Inställningen är dock icke entydig. Bl. a. har vissa statliga verk ansett önskvärt, att den oklarhet som råder på området blir undanröjd. Även på kommunalt håll synes tanken på en lagstiftning möta förståelse.

Beredningen har för egen del funnit goda skäl tala för att arbetsgivares kvittningsrätt regleras i lag. Det nuvarande ovissa läget vållar icke sällan friktioner. Beredningen vill också erinra om de förslag till ny införsellag och nya regler om utmätning av avlöning o. l. som framlagts i betänkandet Utsökningsrätt III. Förslagen bör kompletteras med bestämmelser om hur det skall förfaras när införsel eller löneutmätning kommer i konflikt med arbetsgivarens kvittningsanspråk. Denna fråga kan icke lämpligen lösas utan att det regleras i vilken utsträckning arbetsgivaren överhuvud är berättigad att kvitta.¹ Det kan vidare erinras om att två av våra nordiska grannländer, Finland och Norge, sedan länge har bestämmelser som begränsar arbetsgivares kvittningsrätt.

Tillämpningsområde

I den remitterade diskussionspromemorian hade lämnats öppet, om där framlagt förslag borde få tillämpning även i statliga och kommunala anställningsförhållanden. Det anmärktes därvid, att på dessa områden kunde möta speciella problem som påkallade särskilda överväganden. Numera har i detta hänseende inträtt en väsentlig ändring genom 1965 års lagstiftning om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt och vad därmed sammanhänger. Stats- och kommunaltjänstemän har blivit mera likställda med andra arbetstagare. Av särskild betydelse är, att avlöningsförmånerna även för dem bestäms genom avtal, i regel kollektivavtal. Från såväl arbets-

¹ Jfr Utsökningsrätt III s. 143 not 9.

givar- som arbetstagarhåll har framförts önskemål om att en blivande lag skall gälla även för stats- och kommunalanställda. Statens avtalsverk intog i sitt yttrande över beredningens diskussionspromemoria en avvaktande hållning men vid de fortsatta överläggningar som ägt rum har från dess sida uttalats, att lagen bör gälla även för statliga befattningshavare. Även från kommunernas sida har man vid överläggningarna varit införstådd med att lagen blir tillämplig för deras del. Beredningen anser i enlighet härmed att något undantag ej bör göras för de fall då staten eller kommun står som arbetsgivare.

Beträffande den nya lagens tillämpningsområde erinrades i övrigt i promemorian, att beredningen i sitt betänkande Utsökningsrätt III beträffande införsel och löneutmätning hade föreslagit att med arbetstagens avlöning skulle likställas annan ersättning för personlig arbetsinsats av gäldenären, om dennes arbetsförhållanden var jämförliga med en arbetstagens. Skäl kunde anföras för att även dylika ersättningar borde inbegripas under en lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt. Det påpekades emellertid också, att särskilda problem uppkom om lagen skulle tillämpas i andra relationer än egentliga anställningsförhållanden. De ersättningar som utgick till uppdragstagare m. fl. inkluderade t. ex. ofta kostnad för hållande av maskiner, anlitage av medhjälpare o. s. v. Det kunde därför befaras, att regler som utformats med tanke på vanliga anställningar icke passade för dessa fall. I remissyttrandena har meningarna varit mycket delade på denna punkt. Beredningen har stannat för att icke medtaga annat än anställningsförhållanden. Det har funnits alltför vanskligt att bedöma vilka konsekvenserna annars skulle bli.

Kvittningsgilla motfordringar

Diskussionspromemorian utgick från att kvittning skulle få ske med vissa kvalificerade motfordringar. Det var på den privata arbetsmarknaden vanligt, att arbetsgivaren gjorde avdrag för motfordran som avsåg hyra för bostad vilken upplåtits till arbetstagaren eller vederlag för varor som tillhandahållits denne. Även avdrag för försträckning förekom ofta. Sådana motfordringar borde även framgent få åberopas för kvittning, förutsatt att fordringens uppkomst direkt sammanhängde med anställningen. Även arbetsgivarens regressfordran på grund av borgen som han med anledning av anställningen ingått för arbetstagaren borde få kvittas. Enligt promemorian skulle kvittning vidare få ske med fordran på ersättning för utgift, förlust eller annan skada som arbetstagaren åsamkat arbetsgivaren, vare sig detta skett i direkt samband med anställningen eller icke. Härunder inrymdes även fall, då arbetsgivaren hade regresskrav med anledning av att arbetstagaren vållat tredje man skada. Bortsett från regresskrav i nu angivna fall och vid borgen skulle kvittning icke få ske med fordran som arbetsgivaren förvärvat eller eljest övertagit från annan.

Tanken att rätten till kvittning borde begränsas till vissa kvalificerade motfordringar har under remissbehandlingen i allmänhet godtagits. På kommunalt håll yppades dock viss tvekan. Därvid anfördes, att dylika begränsningar kunde vara omotiverade när det gällde arbetstagare med hög inkomst. Det har också befarats, att gränsdragningsproblemen skulle medföra svårigheter. De kommunala förbunden ifrågasatte bl. a. av dessa skäl om icke lagen i stället borde bygga på principen att kvittning endast får ske mot den del av lönen som kan tagas i mät. — Förslaget att kvittning i princip icke skulle få ske med förvärvade motfordringar har kritiserats av Sveriges redareförening. Föreningen framhåller, att redare ofta har fordran mot sjöman på grund av fel eller försummelse i tjänsten, t. ex. för bekostande av hemresa efter rymning i främmande land. Det förekom, att redare övertog och kvittade med sådan fordran från annat rederi där sjömannen tidigare haft anställning. Denna möjlighet borde bibehållas.

Beredningen har icke funnit skäl frångå grundtanken i den remitterade promemorian, att kvittning icke bör få äga rum med vilka motfordringar som helst. Det kan t. ex. icke rimligen komma i fråga att låta arbetsgivaren kvitta med uppköpta växelfordringar e. d. Kvittningsrätten bör sålunda i princip begränsas till motfordringar som har samband med anställningen. Vid de överläggningar som beredningen haft med anlitade experter har från statens avtalsverks sida bl. a. betonats, att staten ej lämpligen bör få kvitta med motfordringar som ej sammanhänger med arbetstagarens anställning. Vad särskilt angår rederinäringens önskemål att kunna använda även vissa övertagna motfordringar till kvittning kan det knappast antagas, att en sådan kvittningsmöjlighet har något större ekonomiskt intresse. Beredningen har ej funnit skäl att föreslå något undantag för sjöfartsnäringen. I Norge har i kollektivavtal upptagits en bestämmelse som möjliggör för redare att under vissa villkor kvitta med övertagen fordran. Beredningens förslag medför icke hinder mot att saken hos oss ordnas på samma sätt (jfr 7 §).

Riktlinjer i övrigt

Med anledning av remissvaren torde det remitterade utkastet i övrigt böra omarbetas i en del hänseenden och enklare linjer eftersträvas. Som utgångspunkt torde böra antagas den principen, att kvittning kan få ske med motfordringar som har direkt samband med tjänsteförhållandet, utan att detta illustreras med en uppräkningslista som gör anspråk på fullständighet. Som exempel kan emellertid nämnas bl. a. fordran på hyra för bostad som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen och krav på grund av försträckning eller borgen som han lämnat av sådan anledning. Även fordran på skadestånd bör få användas till kvittning, om den har direkt samband med tjänsteförhållandet. Denna förutsättning innebär en begränsning jämfört med det remitterade lagutkastet. Det bör å andra sidan uttryckligen stadgas, att arbetsgivare icke äger kvitta med fordran

som han övertagit av annan utan att på grund av borgen eller enligt lag vara skyldig att svara för skulden.

I promemorian förordades, att som regel endast viss kvotdel av den förfallna avlöningen skulle få tagas i anspråk genom kvittning med i och för sig kvittningsskilling motfordran. I anslutning till finsk rätt angavs kvotdelen till en sjättedel. Dessutom antyddes som en möjlighet att man skulle kunna tillåta kvittning även därutöver, när det var uppenbart att mer än en sjättedel kunde innehållas utan intrång i vad som erfordrades för arbetstagarens och hans anhörigas behov. Hinder ansågs vidare icke böra resas mot att arbetsgivaren utan begränsning kvittade med fordran på ersättning för uppsåtliga vållad skada. Det lämnades i promemorian öppet, om detsamma borde gälla när skadan orsakats genom grov oaktsamhet.

I remissyttrandena blev förslaget i dessa hänseenden föremål för motstridiga omdömen. Arbetsgivarorganisationerna inom den privata sektorn ställde sig i allmänhet tvekande till att kvittningsrätten i princip skulle vara begränsad till den angivna kvotdelen, särskilt att detta skulle gälla även när anställningsförhållandet upphör. Sedan slutlönen utbetalats kunde enligt sakens natur kvittning icke vidare komma i fråga, och arbetsgivarens möjlighet att på annan väg få betalt var ringa. En möjlighet att avdraga mer än en sjättedel kunde också få betydelse när det var fråga om utbetalning av ett ackumulerat lönebelopp. Arbetstagarparten har däremot uttalat sin tillfredsställelse med en kvotdelsreglering och ansett, att den icke borde kombineras med något undantag efter behovsprövning. De kommunala förbunden har som tidigare antytts ifrågasatt, om det icke borde stadgas att avlöning fick tagas i anspråk genom kvittning i den mån avlöningen är utmättningsbar. Mot sjättedelsregeln invändes bl. a., att den kunde vara för hård för lågavlönade och för gynnsam för arbetstagare med högre lön.

Den från kommunalt håll framförda tanken att anknyta till reglerna om utmätning av lön har icke vunnit anslutning vid de fortsatta överläggningar som beredningen haft med representanter från arbetsgivar- och arbetstagarparterna. En sådan lösning skulle också medföra åtskilliga praktiska komplikationer. Enligt det förslag till nya regler om löneutmätning som beredningen framlagt i betänkandet Utsökningsrätt III erfordras en prövning från fall till fall av hur mycket av lönen som kan tagas i anspråk. En sådan prövning kan icke lämpligen uppdragas åt arbetsgivaren. En anknytning till de föreslagna reglerna om löneutmätning försvåras också av att denna skall få fortgå endast en begränsad tid av varje kalenderår. Starka praktiska skäl talar därför för att kvittningsrätten begränsas till en fix kvotdel av lönen. I diskussionspromemorian föreslogs en sjättedel. Beredningen har icke funnit anledning att frånga förslaget, vilket som förut nämnts överensstämmer med vad som gäller i Finland. Kvotdelen skall beräknas på lönen före skatteavdrag. Genom skatteprogressionen kommer regelns verkningar för olika lönegrupper att utjämnas i hög grad.

Den i promemorian framkastade tanken att eventuellt mer än en sjätte-del skulle få tagas i anspråk för kvittning om det kan ske utan intrång i vad som erfordras för arbetstagarens och familjens behov torde icke böra upptagas. Genom ändringar som promemorieförslaget i andra hänseenden torde få undergå blir behovet av regeln betydligt mindre, och det kan icke bestridas att tillämpningen av behovsprövning kan vålla svårigheter.

Enligt det remitterade lagutkastet skulle arbetsgivaren ha en obegränsad rätt till kvittning med motfordran som avser ersättning för uppsåtligen vållad skada. Denna regel har i allmänhet godtagits. Meningarna har varit mera delade i frågan, om samma regel bör gälla när skadan orsakats av grov oaktsamhet. Beredningen anser för sin del att så bör vara förhållandet. Inom skadeståndsrätten jämföras i allmänhet grov oaktsamhet med uppsåt när det gäller regressrätt o. l. Det synes gå alltför långt, om man vägrar arbetsgivaren rätt till kvittning när arbetstagaren varit grovt vårdslös. Erfarenheten har visat, att domstolarna varit restriktiva när det gällt att konstatera grov oaktsamhet. Det finns ej anledning befara, att de på förevarande område kommer att intaga någon annan ståndpunkt.

Medgivande till kvittning

Enligt det remitterade utkastet skulle kvittning — utan särskild begränsning — även få ske efter medgivande av arbetstagaren. Sådant medgivande skulle emellertid kunna återkallas innan avlöningen förfallit.

Att medgivande till kvittning skulle kunna återkallas har mött gensaga från arbetsgivarorganisationerna. Enligt deras mening strider en sådan befogenhet mot vad man bör kräva av parterna i ett anställningsförhållande. Av yttrandena synes framgå, att man härvid främst haft i tankarna fall när medgivandet lämnats i samband med att arbetstagaren erhållit försträckning eller kredit i annan form av arbetsgivaren.

Tankegången i promemorian var, att arbetsgivaren får räkna med att ett medgivande ej står sig. Man kan vidare antaga att en arbetstagar så länge anställningen består knappast kommer att återkalla sitt medgivande annat än om det visar sig att han tagit på sig för stor börda. Men läget blir ett annat, när anställningen skall upphöra. Beredningen har efter förnyat övervägande funnit, att man bör kunna acceptera en regel som utgår från att arbetstagaren får stå fast vid medgivande till kvittning som ingår som villkor när han får lån eller dylikt. Med uttryckligt medgivande bör likställas att kvittning uppenbart var förutsatt. Det kan t. ex. av kollektivavtal, tjänstereglemente e. l. framgå, att arbetsgivaren får göra avdrag på lönen i viss ordning för amortering av utlämnat lån. Hänsyn får också tagas till sedvänjan på arbetsplatsen. Det torde sålunda böra stadgas, att motfordran som grundas på avtal med arbetstagaren får användas till kvittning i den

ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst. Regeln om kvittningens begränsning till en sjättedel av lönen skall då icke gälla. Avtalet kan givetvis även reglera hur det skall förfaras om anställningen upphör innan fordringen blivit till fullo betald. Förslaget inbegriper även redovisningsfordran, t. ex. fordran med anledning av brist i omhänderhavd kassa.² Det kan sålunda genom avtal bestämmas i vad mån kassabrist får föranleda avdrag på lönen. Mot regeln kan invändas, att arbetstagaren kan utan tillräckligt övervägande underkasta sig kvittning i alltför betungande omfattning. Med anledning härav bör framhållas, att ett avtal om rätt till kvittning icke får tillämpas på otillbörligt sätt. Detta följer av en allmän grundsats som bl. a. tagit sig uttryck i 8 § skuldebrevslagen. I Norge kan kvittning medgivas genom avtal, och man torde där förutsätta att medgivandet kan ryggas vid ändrade förhållanden.

Beträffande verkan av medgivande till kvittning i andra fall vill beredningen framhålla följande. En arbetstagare äger i princip fritt förfoga över sin lön, sedan den förfallit till betalning. Han bör därför i detta läge kunna medge, att lönen går till kvittning mot någon arbetsgivarens motfordran, oavsett fordringens karaktär och utan någon begränsning. Därav följer emellertid icke, att han också bör kunna på förhand lämna ett bindande medgivande. Det har sedan länge antagits, att arbetstagare icke kan genom överlåtelse till tredje man eller på annat dylikt sätt förfoga över sin lön innan den förfallit — åtminstone icke innan den intjänats.³ I enlighet härmed antages, att en arbetstagare, som lämnat tredje man fullmakt att lyfta hans lön hos arbetsgivaren, äger återkalla fullmakten. Beredningen syftar icke till att åstadkomma någon ändring av gällande rätt på denna punkt. Om man upprätthåller den angivna principen, bör det icke heller tillåtas arbetstagare att på förhand utan någon begränsning lämna bindande medgivande till kvittning. Eljest skulle arbetstagaren kunna utan hänsyn till andra förpliktelser (t. ex. underhållsskyldighet) göra dispositioner till arbetsgivarens förmån och praktiskt sett avsäga sig vederlag för sitt arbete för mer eller mindre lång tid framåt. Allra minst bör arbetstagaren få binda sig för kvittning med fordringar som arbetsgivaren övertager från tredje man. Det må framhållas, att om arbetstagaren skulle kunna på förhand med bindande verkan medge att sådan fordran får kvittas, man lätt skulle kunna kringgå regeln att lönefullmakt kan återkallas. Liknande synpunkter kan läggas på frågan om kvittning med motfordringar som visserligen icke övertagits från tredje man men likväl saknar direkt samband med det aktuella anställningsförhållandet. Beredningen vill av dessa skäl icke frångå ståndpunkten att förhandsmedgivande till kvittning ej skall vara bindande i andra fall än när det anges i den blivande lagen.

² Jfr SOU 1943:24.

³ Jfr Utsökningsrätt III s. 178 med hänvisningar.

Twistiga motfordringar

I åtskilliga remissyttranden från arbetstagarorganisationer har med styrka framhållits, att twistig motfordran icke bör få användas till kvittning. Det uppgives, att tvivelaktiga skadeståndsanspråk gärna kommer fram när anställningen upphör och att det även i övrigt förekommer att twistiga motfordringar åberopas för kvittning.

Ett krav på att motfordran skall vara klar för att kunna användas till kvittning medför otvivelaktigt vissa komplikationer. Beredningen har övervägt, om svårigheterna kan övervinnas genom en föreskrift om att arbetsgivare, som vill göra avdrag på lönen för twistig motfordran, skall deponera det omstridda beloppet hos överexekutor eller annan myndighet i avbidan på att tvisten slits. En sådan ordning fyller dock knappast någon funktion när arbetsgivaren är staten, kommun eller något större, uppenbarligen solvent företag. Därigenom undviks ej heller olägenheterna för arbetstagaren av att få vänta på lönen. Beredningen har därför stannat för att en bestämmelse bör införas om att motfordran skall vara klar. Man kan dock icke rimligen kräva, att motfordringen skall vara fastställd eller medgiven. Uppenbart obefogade invändningar bör icke få hindra kvittning. Krav på att motfordran för att få användas till kvittning skall vara medgiven eller eljest klar finns för visst fall redan upptaget i 20 § sjömanslagen. Beredningen utgår från att frågan om en fordran är klar skall bedömas objektivt. Det bör här erinras om att kravet i fråga får vissa konsekvenser i rättegång. Mål om lönefordran bör sålunda icke få oskäligt uppehållas av en oklar motfordran.

Preklusion av rätt till kvittning

I diskussionspromemorian framhölls, att det icke syntes lämpligt att frågan om rätt till kvittning hölls svävande någon längre tid efter att möjlighet inträtt för arbetsgivaren att kvitta. Det borde därför stadgas, att arbetsgivarens rätt till kvittning gick förlorad om han, sedan motfordran blivit känd, underlät att kvitta när det kunde ske och det med hänsyn härtill och till övriga omständigheter måste anses att han givit arbetstagaren grundad anledning till antagande att kvittning ej skulle äga rum. Bestämmelsen har under remissbehandlingen kritiserats från arbetsgivarhåll, och det kan vitsordas att den icke ger så mycken ledning. Beredningen har ej ansett sig kunna komma frågan närmare in på livet utan att reglera, förutom kvittningsrätten, jämväl de förutsättningar under vilka själva motfordringen går förlorad. En sådan utvidgning faller emellertid utom ramen för förslaget. Bestämmelsen torde därför böra utgå.

Lagförslag

I överensstämmelse med angivna riktlinjer har beredningen på grundval av det remitterade utkastet utarbetat förslag till lag om arbetsgivarers rätt

till kvittning. Förslaget anger i 1 § lagens tillämpningsområde. Där om sägs, att den gäller arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på arbetstagens avlöning eller pension. I 2 § anges vad som skall förstås med avlöning.

Avdrag på lön kan förekomma även av annan anledning än kvittning. Förutom skatteavdrag och avdrag med anledning av beslut om införsel förekommer bl. a. sådana avdrag som hänför sig till lörens beräkning. För att klargöra att förslaget icke har avseende på avdrag av sistnämnda slag har i 3 § upptagits en erinran om vad som hör till avlöningens beräkning.

Härefter anges i 4 § vilka motfordringar som får användas till kvittning. Vidare sägs i samma paragraf, att lönefordran icke får uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar. I 5 § regleras i vilken omfattning motfordringar som avses i 4 § får användas för kvittning. Regler om verkan av att arbetstagen lämnar medgivande till kvittning utöver vad förslaget stadgar har upptagits i 6 §.

I 7 § stadgas, att rätt till kvittning i andra fall eller i vidare mån än som sägs i lagen kan medgivas arbetsgivaren genom kollektivavtal, vilket på arbetstagens sida slutits eller godkänts av huvudorganisation. Vid remissbehandlingen av diskussionspromemorian, som upptog en liknande bestämmelse, uttalades av några arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer tvekan om behövligheten eller lämpligheten av stadgandet. Beredningen har efter fortsatta överläggningar med anlitate experter funnit övervägande skäl tala för att genom kollektivavtal, slutet i särskild ordning, skall kunna göras avsteg från lagens bestämmelser.

Det är f. n. en delvis öppen fråga vad som skall iakttagas när arbetsgivarens kvittningsrätt kommer i konflikt med beslut om införsel i avlöningen. Några regler finns ej heller meddelade i lag eller författning om hur kvittningsrätten förhåller sig till arbetsgivarens skyldighet att göra avdrag för skatt enligt vad som stadgas i uppborðsförordningen m. m. I 8 § har upptagits bestämmelser i dessa ämnen. I paragrafen regleras också det fallet att kvittningsrätten kommer i konflikt med beslut om löneutmätning enligt de regler därom som föreslagits i betänkandet Utsökningsrätt III. Det föreslås nu, att införsel och skatteavdrag skall gå före arbetsgivarens rätt till kvittning, medan beslut om utmätning av lön i allmänhet ej medför inskränkning i arbetsgivarens kvittningsrätt.

Reglerna i 4—8 §§ med avseende på avlöning erhåller enligt 9 § motsvarande tillämpning i fråga om pension som arbetsgivare är skyldig att utgiva till den som varit anställd i hans tjänst. Något praktiskt behov har icke ansetts föreligga att reglera även frågan i vad mån pension av annan karaktär — t. ex. familjepension eller pension som utgår på grund av tagen försäkring — kan tagas i anspråk genom kvittning.

I 10 § har upptagits bestämmelse om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som begagnar motfordran till kvittning i annat fall eller i vidare

mån än som medgives enligt förslaget. I likhet med vad som gäller i andra liknande sammanhang skall även ideell skada ersättas.

I 11 § finns slutligen vissa bestämmelser om behörig domstol i mål om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på avlöning och om rättegången. Det har framförts starka önskemål från såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan, att målen skall upptagas av arbetsdomstolen i alla fall då tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal. Förfarandet inför arbetsdomstolen föregås regelmässigt av förhandling, och målens förläggande till arbetsdomstolen borde därför kunna förebygga onödiga processer. Ett annat skäl till att hänskjuta målen till arbetsdomstolen är, att man på den vägen snabbare kan få prejudicerande avgöranden i omstridda rättsfrågor än i process inför allmän domstol. Beredningen har ansett sig böra tillmötesgå dessa önskemål.

Förslaget föranleder en följdändring i 20 § sjömanslagen. I andra stycket av denna paragraf stadgas om villkoren för avdrag på det s. k. dragsedelsbeloppet (viss del av lönen som enligt sjömannens anvisning skall utbetalas till bestämd person här i riket eller insättas i bank för sjömannens räkning). Bestämmelsen har ansetts böra jämkas för att klargöra, att vid kvittning även de allmänna reglerna om arbetsgivares kvittningsrätt skall iakttagas.

5 kap.

De särskilda bestämmelserna i lagförslagen

Lag om arbetsgivares rätt till kvittning

1 §.

Den föreslagna lagen reglerar arbetsgivares rätt att begagna motfordran till kvittning mot arbetstagers krav på avlöning eller pension. Såsom framhållits i den allmänna motiveringen avser förslaget såväl arbetstagare i allmän som arbetstagare i enskild tjänst.

Förslaget omfattar icke andra relationer än arbetstagarförhållanden. Personer som visserligen utför arbete åt annan men icke har ställning av arbetstagare inbegrips ej. Att anställningen upphört utesluter dock ej lagens tillämplighet, t. ex. när lönefordran utestår eller i fråga om pension. Förslaget utgår från det civilrättsliga arbetstagarbegrepp som till arbetstagare hänför alla anställda i vanlig mening (arbetare och tjänstemän). I första rummet kan härvid tillämpningen av semesterlagen tjäna till ledning. Utanför faller bl. a. uppdragstagare som är egna företagare samt värnpliktiga, civilförsvarspliktiga o. l. vilkas arbetsinsats icke regleras genom avtal. I övrigt må här hänvisas till vad som i Utsökningsrätt III s. 81 ff anförts om hithörande spörsmål. I tidigare lagstiftningssammanhang har

betonats, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet kunde förändras bl. a. under inflytande av den sociala och ekonomiska utvecklingen.¹ Man får räkna med att praxis alltjämt kan förskjutas och att nya anställningsformer kan uppträda. Detta är givetvis ett förhållande som man får taga hänsyn till vid tillämpningen av den nu föreslagna lagen. Å andra sidan får man hålla i minnet, att uttrycket arbetstagare icke tilläggs exakt samma innebörd vid tillämpningen av olika lagar. I gränsfall har den aktuella lagens syfte och utformning i övrigt tillmätts betydelse.²

En arbetsgivare som önskar kvitta med fordran mot arbetstagaren brukar göra avdrag på lönen när den förfaller till betalning. Avdrag på lön kan givetvis förekomma av många andra skäl. Det kan gälla avdrag som hänför sig till sättet för avlöningens beräkning, t. ex. om arbetstagaren varit borta från arbetet. Sådana avdrag avses icke med förslaget. I 3 § ges en antydning härom. Närliggande fall är löneavdrag såsom disciplinstraff, jfr 32 kap. 6 § BrB, 19 § statstjänstemannalagen den 3 juni 1965 och 18 § stadgan den 3 december 1965 om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. Även dessa avdrag faller utom ramen för förslaget.³ De flesta arbetstagare får också vidkännas skatteavdrag enligt vad som stadgas i uppborðsförordningen. För sjömän avdrages i stället sjömansskatt enligt den särskilda förordningen därom. När utmätningsman meddelat beslut om införsel, sker likaså avdrag på lönen. Enligt beredningens förslag i Utsökningsrätt III skall motsvarande gälla vid löneutmätning. Om en arbetstagare är i konkurs, kan avdrag på lönen också komma i fråga för borgenärernas räkning.⁴ Att dessa och liknande fall icke inryms under förslaget är uppenbart. Det är ju då icke fråga om någon befogenhet för arbetsgivaren att göra avdrag i eget intresse utan om skyldighet för honom att följa åläggande enligt lag eller författning att innehålla en del av lönen.

Det förekommer ibland, att arbetsgivare gör avdrag på lönen för tredje mans räkning. Arbetstagaren har t. ex. lämnat en borgenär fullmakt att lyfta en del av hans lön eller själv hos arbetsgivaren begärt att en del av lönen skall utbetalas till viss person. Arbetsgivaren kan vidare vara fackförening behjälplig med att genom löneavdrag inkassera föreningsavgifter e. l. Sådana avdrag omfattas icke heller av förslaget. Som förut nämnts anses arbetstagare icke kunna med bindande verkan förfoga över sin lön innan den förfallit till betalning — åtminstone icke innan den intjänats.⁵ En lönefullmakt kan därför återkallas. Det ligger också i sakens natur, att arbetstagaren kan motsätta sig att fackföreningen ger anvisningar om dispositionen av arbetsinkomst vartill han eljest är berättigad.

¹ Prop. 88/1945 s. 53 och prop. 68/1963 s. 51.

² Jfr t.ex. NJA 1955 s. 345 och 1957 s. 199.

³ Ang. disciplinbot enl. 4 kap. sjömanslagen se vad som anføres nedan vid ändringen i 20 § nämnda lag.

⁴ Jfr Utsökningsrätt III s. 289 ff med där lämnad redogörelse för gällande rätt och framlagt förslag.

⁵ Jfr Utsökningsrätt III s. 178 med hänvisningar.

Sjömanslagen upptager i 21 § en bestämmelse om rätt för befälhavaren att innehålla viss del av sjömans lön till dess sjömannen avgår från tjänsten. Förfarandet, som brukar kallas *décompte*, syftar till att möjliggöra en eventuell framtida kvittning. Utanför sjöfartsnäringen torde *décompte* vara mycket sällsynt. Förslaget medför icke hinder mot *décompte*, vare sig arbetsgivarens rätt grundas på lag eller på avtal. Förfarandet innebär i princip ej annat än att lörens förfallodag framflyttas.

Det förekommer, att arbetstagaren får uppbära någon del av lönen i förskott. På den ordinarie avlöningsdagen sker då motsvarande reduktion av lönen. Avdrag som sker av sådan anledning faller utanför bestämmelserna i förslaget. Det rör sig i dessa fall icke om kvittning med motfordran, utan situationen är den att lönen till viss del redan blivit betald. Gränsdragningen mellan förskott och försträckning kan ibland erbjuda vissa svårigheter. Typiskt förskott på lön föreligger, när ett redan intjänat belopp utbetalas och det förutsätts skola i sin helhet avdragas vid nästa avlönings-tillfälle. I andra fall får med hänsyn till omständigheterna avgöras, huruvida utbetalningen bör uppfattas som att arbetstagaren fått lön i förtid eller som att arbetstagaren lånat beloppet. Med den utformning förslaget i övrigt erhållit torde några praktiska olägenheter icke behöva följa av gränsdragningsproblemen.

Allmänna regler om kvittning blir i princip tillämpliga även vid kvittning mot lönefordran, om ej annat följer av förslaget. Det torde dock knappast bli aktuellt att falla tillbaka på allmänna kvittningsregler, och några problem synes icke i sådant fall behöva uppkomma. Det är t. ex. uppenbart, att fordran på skadestånd i anledning av trafikskada som preskriberats enligt regeln i 9 § lagen angående ansvarighet för skada i följd av automobiltrafik icke får användas till kvittning mot lönekrav.⁶

Lagbestämmelser som direkt tar sikte på arbetsgivares rätt att kvitta förekommer, såvitt beredningen kunnat finna, endast i sjömanslagen, 20 §. För att undvika tolkningssvårigheter föreslår beredningen en ändrad lydelse av detta lagrum. Om eljest någon bestämmelse om kvittning mot lön skulle finnas eller framdeles komma att meddelas i lag, gäller grundsatsen att speciallag tar över allmänna bestämmelser.

I författningar som icke har civillags natur förekommer kvittningsbestämmelser som nu är av intresse i vissa kungörelser om förmåner åt statsanställda, bl. a. kungörelsen den 30 juni 1960 ang. bostadsanskaffningslån med statlig garanti till anställningshavare i statens tjänst m. m., 6 och 8 §§, samt statens allmänna tjänstepensionsreglemente, 16 § 4 mom. Dessa bestämmelser bör kunna tillämpas inom ramen för förslaget.⁷ Förslagets genomförande utgör icke hinder mot att det i administrativ ordning med-

⁶ Jfr Rodhe s. 54.

⁷ Vid tillämpning av 16 § 4 mom. statens allmänna tjänstepensionsreglemente, enligt vilket skäligt belopp av pension får innehållas i visst fall, får iakttagas, att icke större del innehålls än 5 § i förslaget medger.

delas bestämmelser rörande kvittning mot statsanställds lön e. l., om staten icke därigenom bereder sig större rätt till kvittning än som följer av förslaget. Det kan av flera skäl vara lämpligt, att staten i viss utsträckning avstår från rätt till kvittning när sådan eljest kunnat ske. Bl. a. undgår man härigenom arbetsbelastning för de organ som har att utbetala lön eller pension.

Bestämmelser om kvittning förekommer även i vissa författningar som rör värnpliktiga. Bl. a. stadgas i 15 § värnpliktsavlöningskungörelsen den 12 september 1958, att för kvittning mot fordran, som kronan kan äga hos värnpliktig på grund av förhållande som har samband med tjänstgöringen, får vid utbetalning av penningbidrag tagas i anspråk högst hälften av bidraget. Den som fullgör värnplikt är icke på den grunden att anse som arbetstagare. Någon formell konflikt mellan nämnda bestämmelse och 5 § i förslaget uppkommer därför icke. Det kan måhända likväl finnas anledning överväga, om icke en jämkning bör göras i kungörelsen.

2 §.

I första punkten av förevarande paragraf anges, att med avlöning förstås i förslaget ersättning som tillkommer arbetstagare för personlig arbetsinsats jämte omkostnader i tjänsten. Under ersättning för personlig arbetsinsats inryms tidlön, ackordsersättning, provision, tantiem och annan andel i vinst. Hit hör vidare bl. a. särskild ersättning som utgår på grund av arbetets karaktär — i statlig tjänst t. ex. obekvämtidstillägg och flygtillägg — eller med anledning av platsen för arbetets utförande, t. ex. kallortstillägg. Sjukvårdsersättning o. l. uppfattas allmänt som en avlöningsförmån. Ersättningen får anses utgå på grund av gjorda insatser och går alltså in under förslagets avlöningsbegrepp. Detsamma gäller lön som utgår under sjukdom eller eljest när något arbete icke utförs, t. ex. under permittering eller semester. Det förutsätts sålunda ej, att arbete utförts just under den tid på vilken lönen belöper. Semesterersättning enligt 5 § semesterlagen hör också hit. Likaså s. k. väntetidsersättning och annan gottgörelse för att arbete icke kunnat tillhandahållas. Allt som enligt gängse uppfattning kan hänföras till avlöningsförmån bör anses inbegripet.

Beredningen har övervägt, huruvida semesterersättning o. l. borde åtnjuta större skydd mot kvittning än vanlig lön, men funnit att det skulle medföra en alltför invecklad ordning.

Ersättning för omkostnader i tjänsten nämns särskilt i förslaget. Exempel härpå är resekostnadsersättning och traktamente samt ersättning för hållande av egen bil i tjänsten och för hyra av kontorslokal. Från arbetstagarhåll har framförts önskemål om att kostnadsersättning helt skyddas mot kvittning. Beredningen har icke trott, att det skulle vara lämpligt. Ersättning för omkostnader är ej sällan inbegripen i den vanliga lönen. Inom

skogsbruket gäller t. ex. att huggare icke uppbär särskild gottgörelse för hållande av motorsåg och att den ersättning som utgår till körare i förekommande fall inkluderar gottgörelse för hållande av häst eller traktor. Det förekommer också ersättningar som endast till viss del utgör kostnads-kompensation, t. ex. färdvägsersättning inom skogsbruket vilken även innefattar gottgörelse för tidsåtgång. Man kan knappast vid kvittningen — där avgörandet enligt sakens natur i första hand ligger hos arbetsgivaren — göra någon uppdelning av hithörande belopp så att vad som utgör ersättning för omkostnader skils från den egentliga lönen. En särregel skulle därför endast kunna omfatta fristående kostnadsersättningar. Genom att skydda dessa mot kvittning skulle man omotiverat gynna vissa arbetstagar-kategorier. I mera affärsmässiga relationer, t. ex. mellan en fabrikör och en provisionsresande, ter det sig också av andra skäl opåkallat att fritaga kostnadsersättning från kvittning. Uppgörelser sker här med jämförelsevis långa mellanrum och kostnadsposterna kan springa upp till höga belopp. Det kan knappast vara rimligt, att arbetsgivaren, när uppgörelse sker, icke skall få kvitta även mot arbetstagarens krav på kostnadsersättning. Avräkningen snedvrids, om vissa poster som arbetstagaren kan räkna sig till godo i mellanhavandet skall hållas utanför när det gäller kvittning.

Något krav på att avlöningen skall vara bestämd i pengar har icke uppställt. Kvittning torde i praktiken icke bli aktuell mot lön som utgår i natura. Enligt de allmänna kvittningsreglerna måste för övrigt motfordran avse en prestation som är duglig till uppfyllelse av huvudfordran,¹ och detta villkor torde endast rent undantagsvis vara uppfyllt i hithörande fall. Vid tillämpning av punkt 3 i 5 § av förslaget kan det emellertid i något undantagsfall tänkas bli anledning att taga hänsyn även till naturaför-måner.

Enligt allmänna regler medför överlåtelse av huvudfordringen icke hinder mot att gäldenären kvittar med motfordran hos den ursprungliga borgenären under förutsättning bl. a. att han förvärvat motfordringen innan överlåtelsen blev honom kunnig eller han fick skälig anledning till förmodan därom, jfr 28 § skuldebrevslagen. Även lönefordran kan överlåtas och att så sker är icke ovanligt, när arbetsgivaren är insolvent. Det ligger i sakens natur, att överlåtelsen icke medför ökad möjlighet för arbetsgivaren att återopa motfordran hos arbetstagaren.

Som en andra punkt har i förevarande 2 § upptagits en bestämmelse, vilken med avlöning likställer ersättning som utgår vid obehörigt avskedande eller av annan dylik anledning. Även s. k. ideellt skadestånd inbegrips därunder. Vad angår s. k. avgångsvederlag torde de böra hänföras hit, om beloppet skall utgå från arbetsgivaren och icke från någon särskild fond e. l. Det bör emellertid framhållas, att om dylik ersättning bestämts efter förhandling för en slutuppgörelse, arbetsgivaren självfallet icke får kvitta

¹ Rodhe s. 60.

i strid mot förutsättningarna för överenskommelsen. Utrymmet för kvittning blir i sådant fall mycket begränsat.

Under den nu aktuella bestämmelsen faller vidare ersättning som kan tänkas utgå i händelse av obehörig permittering eller minskning av arbetstiden, t. ex. om arbetsgivaren i strid mot ingånget avtal låter indragningen drabba den i tjänsten äldre framför den i tjänsten yngre. Vidare kan här nämnas ersättning på grund av obehörig förflyttning till sämre eller mera betungande arbete. Stadgandet torde slutligen också böra tillämpas på ideellt skadestånd som i annat fall utgår med anledning av att arbetsgivaren tillämpat gällande avtal felaktigt.

3 §.

Förslaget avser icke att reglera, hur lönen skall beräknas och vilka minusposter som därvid får beaktas. Enligt sakens natur kan det icke bli tal om kvittning förrän det visat sig att arbetstagaren har en nettofordran på lön. För att tydliggöra detta har i förevarande paragraf upptagits stadgande, att avlöningen beräknas enligt tjänsteavtalet och vad som hör därtill samt att till beräkningen hör avdrag för sådana poster som enligt tjänsteavtalet eller vad som följer därav skall belasta arbetstagaren.

Det individuella tjänsteavtalet ingås ofta mer eller mindre formlöst genom att arbetsgivaren antager en person för visst arbete, tillsätter en tjänst o. s. v. I flertalet fall hämtar avtalet sitt huvudsakliga innehåll från annat håll. Kollektivavtal är merendels den viktigaste normkällan. Även regler i lag eller författning fullständigar tjänsteavtalet, t. ex. semesterlagen och allmänna resereglementet. Till tjänsteavtalet hör vidare sådana tjänstereglementen och andra av arbetsgivaren ensidigt utfärdade bestämmelser som arbetstagaren får anses ha underkastat sig. De innehåller stundom föreskrifter som har avseende på avlöningens beräkning.

Som exempel på sådana minusposter som enligt tjänsteavtalet eller vad därav följer skall vid lörens beräkning belasta arbetstagaren nämns i förslaget avdrag med anledning av utevaro från arbetet eller brister i fråga om arbetets utförande. Vid utevaro, t. ex. på grund av sjukdom, kan lönen reduceras eller helt bortfalla. Vid sen ankomst och i liknande fall förekommer, att arbetstagaren får vidkännas »böter» eller annan påföljd. Även sådant avdrag hör till lörens beräkning. Avdrag för brister i fråga om arbetets utförande kan likaså ske enligt olika normer. Inom skogsbruket förekommer t. ex. avdrag med ett fixt belopp för varje kvarlämnad alltför hög stubbe och för yxhugg i fällt timmer. Inom verkstadsindustrin gäller, att ackordsarbetare som slarvar med sina arbetsstycken får lönen reducerad till den stadgade timlönen. Till avdrag som avses i förevarande paragraf får också räknas avdrag på grund av det s. k. annullationsansvaret inom försäkringsväsendet (skyldighet att återbära provision när tecknad försäkring icke vidmakthålls under viss tid).

Av tjänsteavtalet följer stundom att arbetstagaren har att svara för vissa kostnader, t. ex. för råmaterial, och att utlägg som arbetsgivaren haft för sådant ändamål får avdragas från arbetstagarens bruttoförtjänst. Även här rör det sig om avdrag som hänför sig till avlöningens beräkning. Som ett ytterligare exempel på avdrag av hithörande slag må nämnas, att avtalet stadgar förverkande av lön om arbetstagaren åsidosätter meddelade bestämmelser om uppsägningstid.

Gemensamt för dessa avdrag är att de icke svarar mot någon fristående motfordran utan går in som ett led vid nettolönens bestämmande. Det rör sig därför icke om kvittning i dessa fall.¹ Det är icke ovanligt, att arbetsgivaren i rationaliseringssyfte låter lönen utbetalas efter preliminär beräkning och att eventuella korrigeringar, t. ex. på grund av utevaro från arbetet, görs vid senare avlöningstillfälle. Sådana fall hör också under bestämmelserna i förevarande 3 §. Förhållandet blir ett annat, om arbetsgivaren utbetalat för hög lön av förbiseende eller annat misstag. I den mån återkravs rätt överhuvud föreligger i en sådan situation kan avdrag på lönen endast ske genom kvittning varå bestämmelserna i förslaget övriga paragrafer blir tillämpliga.

Till förebyggande av missförstånd må framhållas, att en och samma omständighet, t. ex. utevaro från arbetet, kan föranleda såväl avdrag enligt 3 § som skadeståndsskyldighet enligt allmänna regler. Avdrag för skadestånd kan ske genom kvittning i den mån förslaget lämnar utrymme härför.

4 §.

I första stycket har upptagits bestämmelse om att kvittning får ske med förfallen motfordran som har direkt samband med tjänsteförhållandet, varjämte några exempel lämnats på motfordringar som kan komma i fråga för kvittning.

Att motfordran skall vara förfallen till betalning för att kvittning skall kunna ske överensstämmer med vad som antages gälla i andra sammanhang.¹ Bestämmelsen får givetvis icke kringgås genom att arbetsgivaren innehåller lönen i avbidan att motfordringen förfaller och först då kvittar. Vägran att på avlöningsdagen utbetala förfallen lön måste i så fall anses i realiteten innefatta obehörig kvittning som medför skadeståndsansvar enligt 10 § i förslaget. En annan sak är, att när fråga om kvittning uppkommer i rättegång, kvittningsförutsättningarna får bedömas med beaktande av det läge som då föreligger. Om motfordran vid den tiden är förfallen, möter icke hinder mot kvittning såvitt nu är i fråga. Denna konsekvens kan synas mindre tillfredsställande. Den kan dock svårligen undgås utan

¹ Jfr Rodhe s. 64 om kontokurantförhållanden.

¹ Rodhe s. 61.

en komplicering av regelsystemet. Detta måste även taga hänsyn till bl. a. den situationen att arbetstagaren själv låter lönen innestå.² Några praktiska olägenheter behöver knappast befaras.

Vid bedömande huruvida motfordran har direkt samband med tjänsteförhållandet får ledning hämtas från de exempel som lämnas i lagtexten. De avser fordran på vederlag för bostad eller annat som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen, krav på grund av försträckning eller borgen som han lämnat av sådan anledning samt skadestånd för fel eller försummelse i tjänsten som ej avses i 3 §.

Att arbetsgivare upplåter bostad till arbetstagare är icke ovanligt. Enligt förslaget får kvittning ske med hyresfordringen, om bostaden tillhandahållits med anledning av anställningen. I detta villkor är icke avsett att inläggas mera än att vederbörande icke hade fått hyra bostaden om han ej varit (eller blivit) anställd hos hyresvärden. Det fordras alltså icke, att det rör sig om en tjänstebostad i snävare bemärkelse som arbetstagaren bör ha för att kunna rätt sköta sin tjänst. — Som vederlag för annat än bostad kan nämnas avgift för måltider på arbetsplatsen eller busstransporter för färd till och från arbetet. Det kan också röra sig om betalning för arbetsredskap, skyddsbeklädnad e. d. som arbetstagaren själv skall hålla men som anskaffats av arbetsgivaren. I dessa fall är sambandet med tjänsteförhållandet uppenbart. När en butiksanställd fått köpa varor på kredit hos arbetsgivaren, kan fordringen på köpeskilling anses ha direkt samband med tjänsteförhållandet, om arbetsgivaren anvisat en särskild ordning för de anställdas inköp t. ex. med speciella blanketter. I annat fall, när köpet skett helt på samma villkor som gäller för allmänheten, kan sådant samband icke anses föreligga. — Försträckning kan vara lämnad t. ex. för att arbetstagaren skall kunna köpa bil för sin tjänst. Men även försträckning som ej avser hjälpmedel för tjänsten hör hit, om försträckningen motiverats av tjänsteförhållandet. Det förekommer t. ex., att arbetsgivaren lämnar anställda lån för anskaffande av bostad. När krav på grund av borgen särskilt nämnts, sammanhänger det bl. a. med att det för kvittningsfrågans bedömande bör vara likgiltigt, om arbetsgivaren själv lämnat försträckning eller på grund av borgen infriat en arbetstagarens skuld. Det förutsätts, liksom vid försträckning, att borgen lämnats med anledning av anställningen, d. v. s. att utfästelsen icke skulle ha gjorts om gäldenären ej varit anställd hos arbetsgivaren. Borgen förekommer emellertid även i andra sammanhang än vid försträckning. Ett fall av viss praktisk betydelse är att arbetsgivaren anskaffat bostad åt arbetstagaren hos tredje man — t. ex. ett dotterföretag — och därvid gått i borgen för hyran. Om arbetsgivaren infriat borgensförbindelsen, äger arbetsgivaren enligt förslaget göra avdrag på lönen för sin regressfordran. Motsvarande gäller, om arbetstagaren är

² Jfr Utsökningsrätt III s. 270.

ansluten till fristående intressekontor och arbetsgivaren gått i borgen för honom. — I fråga om skadestånd för fel eller försummelse i tjänsten har antytts att avdrag därför kan tänkas falla under 3 §. Om i tjänsteavtalet eller vad som hör därtill stadgats att arbetstagaren skall vidkännas ett bestämt avdrag på lönen i händelse av fel eller försummelse, hör sådant avdrag icke till kvittning. I förevarande paragraf avses egentliga skadeståndsfordringar, även fordran på ideellt skadestånd (t. ex. med anledning av olovlig stridsåtgärd). Det krävs icke, att skadan i första hand drabbat arbetsgivaren. Regeln täcker även fall då arbetsgivaren nödgats ersätta skada som arbetstagaren vållat tredje man och med anledning därav har regressfordran. I den mån skadeståndsanspråket enligt blivande lagstiftning skall jämkas (jfr SOU 1964: 31) kommer självfallet kvittning i fråga endast för det jämkade beloppet.

De givna exemplen avser icke att vara uttömmande. Som ett ytterligare fall må nämnas den fordran som arbetsgivare enligt 76 § uppbördsförordningen kan ha på återfående av vad han i där avsedd situation erlagt i skatt för arbetstagaren. Ännu ett exempel på fordran som har direkt samband med tjänsteförhållandet är arbetsgivares krav på rättelse, när lön av misslag utgått med för högt belopp. Det bör emellertid i detta sammanhang understrykas, att kvittning ej får ske utan att arbetstagaren verkligen är återbäringsskyldig för beloppet. Såsom framhållits i de allmänna motiven regleras frågan om återbäringsskyldighet icke i förslaget.

Som en andra punkt i första stycket har upptagits stadgande, att arbetsgivaren icke äger kvitta med fordran som han övertagit av annan utan att på grund av borgen eller enligt lag vara skyldig att svara för skulden. Bestämmelsen, som berörts i den allmänna motiveringen, medför givetvis icke någon eftergift från kravet att fordran skall ha direkt samband med tjänsteförhållandet för att kunna användas till kvittning. Frågan, varför arbetsgivaren var pliktig att svara för skulden, får härvid betydelse. Vid regress på grund av borgen är det sålunda — såsom också antyds i första punkten av förevarande stycke i paragrafen — tillräckligt att själva borgensförbindelsen lämnats med anledning av anställningen. Det fordras icke därutöver, att det ursprungliga skuldförhållandet haft samband därmed.

I den allmänna motiveringen har framhållits, att som förutsättning för kvittning även bör gälla att motfordran är klar. Bestämmelse härom har upptagits i andra stycket av förevarande paragraf. Där sägs sålunda, att lönefordran icke får uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar (jfr 14 § lagsökningslagen och 20 § sjömanslagen).

Är fordran fastställd genom lagakraftvunnen dom eller beslut som får verkställas lika med sådan dom, måste den givetvis betraktas som klar. Av det föreslagna stadgandets ordalydelse framgår i övrigt, att den omständigheten att fordran är bestridd icke utan vidare utesluter att den kan anses klar. Ett bestridande som uppenbart saknar fog får lämnas utan av-

seende, vare sig det hänför sig till fordringens existens eller till dess belopp.³ Arbetsgivaren bör fråga sig, om arbetstagaren kan ha rimlig anledning att bestrida kravet. Mot fordran på grund av skuldebrev kan invändning sällan resas med framgång. Om arbetsgivarens fordran är grundad på sådan handling, får fordringen därför i allmänhet anses klar. Även fordran på hyra e. l. får oftast anses klar, ehuru den möjligheten får beaktas att arbetstagaren kan ha motanspråk i anledning av brister i lägenhetens skick e. d. Fordran på skadestånd kan vara mera svårbedömd och förutsättningarna för kvittning kan här brista innan fordringen prövats av rätten. När det ej råder tvekan om det faktiska händelseförloppet — det är t. ex. fullt tydligt att skadan orsakats av arbetstagaren i fråga — kan fordringen vara klar i den mån även skadeståndets belopp är utrett. Det förutsätts härvid givetvis, att det inträffade enligt lag eller avtal grundar skadeståndsskyldighet för vederbörande.

Beträffande uppskattningen av fordringens belopp bör framhållas, att i kravet på klarhet icke får inläggas mera än att fordringen med visshet uppgår åtminstone till så stor summa som kvittningsvis avdrages på lönen. Om skadeståndet i förekommande fall skall jämkas,⁴ kommer såsom tidigare erinrats kvittning självfallet i fråga endast för det jämkade beloppet.

Kravet att motfordran skall vara medgiven eller eljest klar för att kvittning skall få ske medför, att arbetsgivaren måste gå fram med försiktighet. I tveksamma fall får han avstå från att kvitta. Särskilt gäller detta när motfordringen avser skadestånd. I arbetsdomstolens praxis⁵ har antagits, att arbetsgivare icke mot arbetstagers lönefordran får kvitta med tvistigt krav på skadestånd för brott mot den av kollektivavtal och kollektivavtalslagen följande fredsplikten. Förslaget syftar icke till någon ändring på den punkten.

Om arbetsgivaren i strid mot den nu behandlade bestämmelsen kvittar med motfordran som icke är klar, blir han i princip skadeståndsskyldig enligt 10 § i förslaget. Hans förfarande kan dock vara ursäktligt. När frågan kommer upp inför rätten, kan t. ex. den utredning som där förebringas visa att motfordran faktiskt förelåg ehuru den icke var klar. Med tanke på dessa och liknande fall har i 10 § tredje stycket upptagits en bestämmelse om möjlighet att jämka skadeståndet eller att låta skadeståndsskyldigheten helt bortfalla.

Bestämmelsen att lönefordran icke får uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar har i förslaget sin motsvarighet i 11 § tredje stycket som är tillämpligt när arbetstagaren i rättegång yrkar att utfå sin lönefordran.

³ Jfr beträffande fransk rätt, där kvittning enligt lag förutsätter att fordringarna å ömse sidor är klara, bl.a. Baudry-Lacantinerie, Précis de droit civil, 11 uppl. II s. 242 f, och Colin & Capitant, Cours élémentaire de droit civil français, 7 uppl. II s. 323.

⁴ Jfr — förutom det i SOU 1964:31 framlagda förslaget — bl.a. 6:1:2 SL.

⁵ Jfr AD 26/1958.

5 §.

I denna paragraf anges, hur mycket av lönen som får tagas i anspråk genom kvittning i fall som avses i 4 §. Reglerna är avsedda att tillämpas såväl under anställningsförhållandets bestånd som när det upphör.

I första stycket behandlas under punkt 1 sådana fall då motfordran är grundad på avtal med arbetstagaren. Avdrag får då göras i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst. Hit hör hyresfordran, fordran på vederlag för måltider, arbetskläder o. l., fordran på grund av försträckning eller borgen o. s. v. Vidare kan nämnas redovisningsfordran, t. ex. vid brist i kassa för vilken arbetstagaren svarar. Utöver vad som i den allmänna motiveringen har anförts om hithörande spörsmål må framhållas, att även en överenskommelse om kvittning som träffats efter fordrans uppkomst kan vara bindande, nämligen om den innefattar en eftergift från arbetsgivarens sida av vad som ursprungligen avtalats. Om däremot arbetstagaren — t. ex. i samband med löneförhöjning — skulle medge att större del av lönen tages i anspråk än som avtalats vid fordringens uppkomst, kan detta medgivande återkallas enligt vad som sägs i 6 §.

Under punkt 2 sägs, att ersättning för skada som orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet får avdragas utan någon begränsning. Bestämelsen avser även ideellt skadestånd som utdömts t. ex. med anledning av deltagande i olovlig strejk.

Punkt 3 gäller övriga fall av kvittning enligt 4 § och innehåller den förut behandlade sjättedelsregeln. Den gäller bl. a. när arbetsgivaren av misstag eller liknande anledning utbetalat för mycket i lön under sådana förhållanden att han har krav på beloppets återbäring. Vidare omfattar regeln t. ex. det fallet att fordran är grundad på avtal med arbetstagaren, ehuru det icke vid fordringens uppkomst avtalades eller förutsattes något särskilt om kvittning. Sjättedelen skall, såsom redan framhållits i den allmänna motiveringen, räknas på lönen före skatteavdrag. Till lön hänförs även ersättning för omkostnader i tjänsten (jfr 2 §).

Som ett andra stycke i paragrafen har upptagits stadgande om vad som skall iakttagas när fråga uppkommer om att samtidigt göra avdrag för olika fordringar. Om avdrag sker för fordran enligt punkt 1 eller 2, får avdrag för fordran som avses i punkt 3 ej ske samtidigt så att därigenom sammanlagt mer än en sjättedel av den förfallna bruttolönen tages i anspråk för kvittning.

Om viss del av den förfallna lönen betalats i förskott, räknas givetvis sjättedelen på summan av förskottet och den återstående lönen.

6 §.

Paragrafen innehåller reglerna om verkan av att arbetstagaren lämnar medgivande till kvittning med annan motfordran än som avses i 4 § eller

i vidare mån än som sägs i 5 § under 1 eller 3. Sådant medgivande kan enligt förslaget återkallas innan avlöningen förfaller till betalning och får då icke längre återopas för kvittning. Om medgivande ej återkallats innan avlöningen förföll, äger arbetsgivaren begagna sig därav, och åtgärden kan icke angripas senare.

Stadgandet utgår från att det är arbetstagaren som lämnat medgivandet. Fackförening kan icke anses behörig att utan stöd av särskilt bemyndigande företräda honom i sådant sammanhang. Medgivandet måste vidare hänföra sig till den fordran som är i fråga. Ett samtycke in blanco till kvittning kan icke anses tillfyllest.

Det må i detta sammanhang framhållas, att arbetsgivare och arbetstagare är oförhindrade att genom avtal begränsa den kvittningsrätt som förslaget ger. Arbetsgivaren kan t. ex. utfästa sig att överhuvud icke tillämpa kvittning eller att kvitta endast med visst slag av de motfordringar som nämns i 4 §. Överenskommelse om begränsningar i kvittningsrätten kan också träffas genom kollektivavtal. I detta hänseende krävs ej att kollektivavtalet slutits under medverkan av huvudorganisation enligt vad som sägs i 7 §.

7 §.

Som förut nämnts har det ansetts önskvärt, att bindande överenskommelse kan träffas om rätt för arbetsgivaren att kvitta även i andra fall eller i vidare mån än som sägs i förslaget, förutsatt att överenskommelsen har karaktär av kollektivavtal vilket på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation. Bestämmelse härom har upptagits i förevarande paragraf. Den har avfattats efter förebild av bl. a. 12 § femte stycket semesterlagen och 4 a § lagen om arbetstidens begränsning.

Genom kollektivavtal kan också arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas. I sådant fall krävs icke medverkan av huvudorganisation, jfr vad som anförts vid 6 §.

8 §.

I denna paragraf regleras den konflikt som uppkommer när arbetsgivaren vill kvitta men lönen icke räcker till för att avdrag samtidigt skall kunna göras för vissa andra ändamål, nämligen för underhållsbidrag eller annat som skall uttagas genom införsel, för preliminär eller annan skatt som skall avdragas enligt uppbördsförordningen m. m. eller för fordran som tillkommer borgenär vilken vunnit löneutmätning enligt de regler som föreslagits i betänkandet Utsökningsrätt III.

Huruvida arbetsgivare utan hinder av beslut om införsel kan kvitta med motfordran, är icke reglerat i införsellagen. I ett hovrättsavgörande år 1934¹ har antagits, att den som skall utge pension kan kvitta med fordran som uppkommit innan införselbeslutet meddelades. I följd därav skulle

¹ SvJT 1935 rf s. 9; jfr dock SvJT 1923 rf s. 16.

införselbeslutet träda i tillämpning endast i den mån någon pension fanns att lyfta sedan kvittning ägt rum. Avgörandet synes ha länt till efterföljd hos utmätningsmännen och fått motsvarande tillämpning vid införsel i lön.² I ett senare hovrättsavgörande år 1954 har antagits, att när arbetsgivarens motfordran uppkommit genom att arbetstagaren brutit i redovisning av medel som han mottagit för arbetsgivarens räkning, kvittning kunde ske även om fordringen härrörde från tiden efter införselbeslutet.³ Att döma av en undersökning av kvittningspraxis på den privata arbetsmarknaden som verkstälts under år 1961⁴ förekommer konflikter mellan införsel och kvittning mycket sällan.

Införsel medges endast för vissa särskilt angivna fordringar, för vilka det ansetts angeläget att ha tillgång till ett effektivt exekutionsmedel. Bl. a. används införsel för uttagande av familjerättsliga underhållsbidrag. Dessa har regelmässigt stor betydelse för mottagaren. Det vore betänkligt, om arbetsgivaren skulle kunna sätta införseln ur funktion genom att kvitta. Införseln bör därför rimligen gå före kvittningsrätten. Härför talar också andra skäl. Införsel för underhållsbidrag har enligt lag⁵ företräde framför skatteavdrag, och i uppbördsmyndigheternas praxis⁶ anses sådant avdrag i sin tur böra gå före kvittning. Om denna praxis blir lagfäst såsom beredningen föreslår, måste även införsel för underhållsbidrag gå före kvittning. Vad angår införsel för annat ändamål (skatter, böter m. m.) föreligger ej lika starka skäl att låta införsel gå före. Det skulle emellertid komplicera regelsystemet för mycket, om olika regler införs. I första stycket av förevarande paragraf har därför upptagits ett generellt stadgande om att införsel går före arbetsgivares rätt till kvittning. Med hänsyn till att inestående avlöningsbelopp — t. ex. en ackordsersättning eller provision — kan ha förfallit till betalning redan innan införselbeslutet meddelas utan att formlig kvittning ännu skett har i förslaget tillagts, att regeln om införselns företräde icke gäller om avlöningen är förfallen när beslutet meddelas.

I den mån avlöning återstår sedan införsel ägt rum medför förslaget icke hinder för arbetsgivaren att kvitta. Det kan givetvis vara betungande för arbetstagaren att samtidigt vidkännas införsel och kvittning. Beredningen har övervägt, om det bör stadgas att arbetsgivaren i sådant fall icke får taga i anspråk belopp som enligt införselbeslutet skall vara arbetstagaren förbehållet för eget underhåll och familjens behov. En sådan ordning kan dock bl. a. medföra, att gäldenären får det bättre ställt därför att han är

² Jfr Eilard, Exekution i lön s. 162 f, Hassler, Utsökningsrätt 2 uppl. s. 333 f, Lundberg, Handledning för exekutorer och stämmingsmän 5 uppl. s. 168 f och Olivecrona, Utsökning 4 uppl. s. 194.

³ Se Eilard, Exekutionsrättsliga uppsatser s. 191 f.

⁴ Av jur. lic. Tore Sigeman och redovisad i dennes år 1963 framlagda licentiatavhandling.

⁵ Se 7 § gällande införsellag och 7 § i beredningens förslag till ny införsellag i Utsökningsrätt III.

⁶ Jfr centrala uppbördsnämndens resp. centrala folkbokförings- och uppbördsnämndens beslut den 30 okt. 1948 på framställning av Skofabriksaktiebolaget Oscarica och den 12 jan. 1966 på framställning av luftfartsstyrelsen.

föremål för införsel. Vad införselbeslutet stadgar om undantag för gäldenärens och hans anhörigas räkning har icke eljest omedelbar betydelse utanför införseliförfarandet,⁷ och det synes icke lämpligt att göra något avsteg därifrån i detta sammanhang.

Såsom ovan antytts har uppborndsmyndigheterna ansett, att skatteavdrag har företråde framför arbetsgivares kvittningsrätt. Den omständigheten att arbetsgivaren har kvittningssgill motfordran medför alltså icke, att han fritages från skyldigheten att göra avdrag för skatt och inbetala den till statsverket i vanlig ordning.⁸ Avgörandena har rört skatt enligt uppbornds-förordningen, både preliminär och kvarstående skatt. Det kan antagas, att skatteavdrag enligt sjömansskatteförordningen skulle behandlas på samma sätt.

Det har ansetts lämpligt att i förevarande paragraf även medtaga en bestämmelse om prioriteten mellan skatteavdrag och kvittning. Beredningen har ej ansett sig böra frångå den ståndpunkt som vunnit anslutning i praxis. Lönen är en skattepliktig inkomst som bör bära den skatt som belöper därpå. Normalt svarar den preliminära skatten ganska nära mot den slutliga skatten på lönen. Indrivning av kvarstående skatt brukar i andra sammanhang behandlas på samma sätt som preliminär skatt⁹ och bör även här kunna likställas därmed. I andra stycket av förevarande paragraf föreslås i enlighet härmed, att skatteavdrag går före arbetsgivares rätt till kvittning. Regeln åsyftar även skatteavdrag enligt sjömansskatteförordningen.¹⁰

I tredje stycket av paragrafen behandlas det fallet att arbetsgivarens kvittningsrätt kommer i konflikt med beslut om utmätning av lönen. Reglerna hänför sig till det förslag om löneutmätning som beredningen framlagt i betänkandet Utsökningsrätt III.¹¹ Enligt detta kan avlöning tagas i mät genom ett införselliknande förfarande. Utmätningssman äger under vissa villkor förordna, att arbetsgivaren skall innehålla och till honom redovisa del av den lön som förfaller under viss angiven tid. Förordnandet kan också avse någon enstaka avlöningspost. Det får icke omfatta mer än vad arbetstagaren uppenbart kan undvara utan intrång i vad som erfordras för hans försörjning och fullgörande av underhållsskyldighet som åvilar honom.

Löneutmätning förutsätts skola stå öppen för alla borgenärer, oavsett arten av deras fordringar. Det kan på grund härav icke gärna komma i fråga att låta utmätningen generellt få företråde framför kvittning. Som huvudregel har därför stadgats, att beslut om utmätning av avlöning ej medför inskränkning i arbetsgivarens kvittningsrätt. Stadgandet medför icke, att redan fullbordad utmätning kan rubbas. Enligt Utsökningsrätt III är löneutmätning att anse som fullbordad först när den som skall utbetala avlö-

⁷ Jfr Utsökningsrätt III s. 139 f.

⁸ Jfr också RÅ 1958 not. Fi 1202.

⁹ Se t.ex. 21 § 3) gällande införsellag.

¹⁰ Jfr Utsökningsrätt III s. 144 f.

¹¹ Se särskilt s. 258 ff.

ningen fått underrättelse om beslutet och det belopp som skall innehållas är förfallet till betalning. Motfordran som uppkommit eller förfallit senare kan alltså icke användas till kvittning. Detta följer av sakens natur och har icke ansetts behöva särskilt utsägas i lagtexten.¹²

Från huvudregeln om att kvittning har företråde framför utmätning upptages två undantag. Medgivande till kvittning som kan återkallas enligt 6 § får enligt förslaget icke åberopas mot utmätningsbeslutet. Arbetstagaren skall icke på dylikt sätt kunna disponera över sin avlöning till arbetsgivarens förmån men till nackdel för övriga borgenärer. Kvittningsmedgivande som lämnats efter att utmätningsbeslutet meddelats får icke heller åberopas. En sådan regel är ofrånkomlig.

Om utmätningsman när löneutmätning är aktuell konstaterar att arbetsgivaren har kvittningsskild fordran som bör gå före utmätning, får han pröva, om lönen lämnar något utrymme för utmätning sedan kvittning skett. Löneutmätning får såsom nyss framhållits endast omfatta vad gäldenären uppenbart kan undvara, och hänsyn måste härvid självfallet tagas till att del av lönen redan tagits i anspråk för kvittning. Om arbetsgivaren, sedan löneutmätning beslutats, gör gällande kvittningsskild motfordran, kan utmätningsbeslutet behöva omprövas. Enligt förslaget i Utsökningsrätt III kan sådant beslut ändras, när senare upplysta omständigheter eller ändrade förhållanden föranleder därtill.

9 §.

Förslagets regler om rätt att genom kvittning göra avdrag på lön skall enligt förevarande paragraf tillämpas även i fråga om pension som arbetsgivare har att utgiva till en förutvarande arbetstagare. Såsom framhållits i den allmänna motiveringen kan arbetsgivaren bl. a. ha oreglerade fordringar från anställningstiden, t. ex. på skadestånd eller med anledning av försträckning.

Förslaget gäller endast pension som utgår direkt från den förutvarande arbetsgivaren, alltså icke pension som försäkringsinrättning, särskild fond eller stiftelse är skyldig att utge till arbetstagaren. Folkpension och allmän tilläggspension omfattas icke av förslaget, vare sig vederbörande varit anställd hos staten, kommun eller enskild arbetsgivare. För den som haft anställning hos staten blir sålunda förslaget tillämpligt endast i fråga om den del av den samordnade pensionsförmånen som icke är folkpension eller tilläggspension.

Det bör framhållas, att kvittning aldrig är obligatorisk enligt förslaget. Såväl organisatoriska som andra skäl kan anföras för att staten icke bör begagna sin möjlighet att kvitta mot pension annat än i vissa speciella fall. Som framhållits vid 1 § kan erforderliga bestämmelser därom meddelas i administrativ ordning.

¹² Jfr Utsökningsrätt III s. 181.

Förslaget avser endast pension som utgår till den förutvarande arbetstagaren personligen, alltså icke familjepension. Det har icke ansetts påkallat av något praktiskt behov att meddela bestämmelser beträffande sådan pension.

10 §.

För att reglerna om villkoren för arbetsgivarens kvittningsrätt skall bli effektiva stadgas i förevarande paragraf, att om arbetsgivare begagnar motfordran till kvittning i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet i förslaget, han är pliktig att giva arbetstagaren ersättning för uppkommen skada. Det sägs vidare, att det vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall tagas hänsyn även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Skadeståndsskyldigheten an knyter till reglerna om kvittning. Avdrag som görs av annan anledning än kvittning med motfordran faller utanför. Det avgörande är härvid åtgärdens reella innebörd, ej hur avdraget betecknas av arbetsgivaren. Såsom framhållits vid 4 § måste skadeståndsbestämmelsen anses tillämplig, om arbetsgivaren innehåller lön i avbidan på att motfordran skall förfalla och kvittar först när så skett. Skadeståndsskyldighet bör också inträda, om arbetsgivaren innehåller lönen endast tillsvidare för att möjliggöra kvittning längre fram, om närmare utredning skulle visa att han har kvittningsskylld motfordran.

Bestämmelsen avser såväl kvittning mot lön som kvittning mot fordran på sådan pension som avses i 9 §.

För att skadeståndsskyldighet skall inträda fordras, att arbetsgivaren kvittat i strid mot bestämmelserna i den tillämnade lagen. Att han åsidosatt någon avtalsklausul som uppdrar snävare gränser för kvittningsrätten än som följer av lagen medför sålunda icke att förevarande paragraf blir tillämplig, om arbetsgivaren ej tillika överträtt lagen. Brott mot kollektivavtal föranleder emellertid skadeståndsansvar enligt 8 § lagen om kollektivavtal, och åsidosättande av enskilt avtal kan medföra skyldighet att gälda skadestånd enligt allmänna regler. I särskilda fall kan det tänkas, att olika grunder åberopas för skadeståndsskyldigheten. Givetvis skall en och samma skada icke därför föranleda ersättning, som överstiger vad som kan utgå enligt den grund som är gynnsammast för den skadeståndsberättigade.

I vad förslaget stadgar skyldighet att ersätta även ideell skada har det förebild i annan arbetsrättslig lagstiftning, såsom 20 § semesterlagen, 23 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt och 8 § lagen om kollektivavtal. Till ideell skada kan hänföras, att arbetstagaren kommit att sakna medel till hyra eller betalning av räkningar och därför fått utstå obehag eller fått inställa en planerad semesterresa m. m.

I tredje stycket har upptagits stadgande om att skadeståndets belopp får nedsättas, om arbetsgivaren hade grundad anledning antaga att han

hade kvittningstill motfordran eller hans förfarande eljest var ursäktligt. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum. Bestämmelsen — för vilken förebild också finns i annan lagstiftning — har berörts vid 4 §. Utöver vad där anförts må framhållas, att jämkning kan ifrågakomma när arbetsgivaren gjort avdrag för skadeståndsfordran med mera än en sjättedel av den förfallna avlöningen i tro att skadan vållats av grov oaktsamhet och vållandet senare bedöms som icke grovt.

Förutom skadestånd kan obehörig kvittning ådraga arbetsgivaren skyldighet att erlagga dröjsmålsränta. Även annan påföljd kan tänkas men torde knappast få aktualitet i praktiken.

11 §.

Paragrafen innehåller föreskrift om behörig domstol i mål om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på lön samt vissa bestämmelser rörande rättegången.

Som framhållits i den allmänna motiveringen har från såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan framförts önskemål om att mål angående kvittning mot lön skall upptagas av arbetsdomstolen i alla fall när kollektivavtal föreligger mellan parterna. Beredningen har ansett att detta önskemål bör beaktas även om det — som utvecklats i det följande — innebär att vissa mål överförs till arbetsdomstolen, ehuru de ej i och för sig rör frågor som hör dit, och vissa olägenheter kan uppstå för parterna. I enlighet härmed föreslås i första stycket, att tvist om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på lön prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Vid bestämmelsens avfattning har 23 § semesterlagen tjänat som förebild. Där sägs, att mål som avser tillämpningen av semesterlagen upptages vid allmän domstol, såframt ej målet rör arbetstagare vars arbetsavtal regleras av kollektivavtal. I senare fallet hör målet till arbetsdomstolen. För att målet skall gå till arbetsdomstolen fordras icke, att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är i sin helhet kollektivavtalsreglerat. Det anses tillräckligt, att tjänsteavtalet är i något hänseende bestämt av kollektivavtal. Å andra sidan blir arbetsdomstolen icke kompetent enbart därför att tjänsteavtalet hänvisar till ett kollektivavtal. Det fordras också, att parterna på ömse sidor är bundna av kollektivavtalet, något som får betydelse bl. a. om arbetsgivaren sysselsätter oorganiserade arbetstagare.¹ Beredningens förslag bör uppfattas på samma sätt.

Tvist om arbetsgivares kvittningsrätt uppkommer först och främst i mål vari arbetstagare yrkar att utfå förfallen lön och arbetsgivaren bemöter yrkandet med kvittningspåstående. Det är för forumregelns tillämplighet utan betydelse, om frågan angående kvittningsrätt skall bedömas enligt den tillämnade lagen eller enligt kollektivavtal eller annat avtal. Tvist om

¹ Jfr Hesselgren, Samuelsson och Wallén, Semesterlagen 10 uppl. s. 174 ff.

kvittningsrätt föreligger också när arbetstagare kräver skadestånd med anledning av obehörig kvittning, vare sig yrkandet grundas på 10 § i förslaget eller på att arbetsgivaren åsidosatt någon avtalsklausul.

Ett skadeståndsyrkande kan givetvis kombineras med yrkande om att utfå innehållen lön. Undantagsvis kan tvist om arbetsgivares kvittningsrätt uppkomma i annan ordning, t. ex. genom att någondera sidan anhängiggör en fastställsetalan. Förslaget blir tillämpligt även då.

En arbetsgivare, som håller inne lön, torde i regel lämna arbetstagaren besked om anledningen. Om arbetsgivaren uppger att han kvittat med motfordran och arbetstagaren vill påkalla rättelse vid domstol, skall enligt förslaget talan väckas vid arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal. Detta gäller även när tvist om lönefordringen i och för sig icke är av beskaffenhet att höra till arbetsdomstolens prövning, såsom när lönen ej är bestämd genom kollektivavtalet. Om arbetsdomstolen finner att villkoren för kvittning icke är uppfyllda, skall den även i sådant mål utdöma lönefordringen. Enligt tredje stycket i förevarande paragraf kan rätten under vissa förutsättningar avvisa yrkande om kvittning för undvikande av att lönefordran uppehålls. Om arbetsdomstolen med stöd härav avvisar kvittningsyrkandet, måste domstolen fortfarande anses behörig att utdöma lönefordringen oavsett dess karaktär. I motsatt fall skulle uppkomma just den konsekvens som man velat förebygga, d. v. s. att lönefordringen uppehålls. Den här förutsatta tillämpningen överensstämmer med allmänna processrättsliga grundsatser, enligt vilka behörighet som förelåg när talan väcktes icke rubbas av senare omständigheter.²

Av förslaget följer också, att arbetsdomstolen kan komma att få bedöma motfordringar som icke är grundade på kollektivavtal eller eljest är av beskaffenhet att i och för sig höra under dess prövning. Kravet på att motfordran för att få användas till kvittning skall ha direkt samband med tjänsteförhållandet och, icke minst, kravet på att den skall vara medgiven eller eljest klar gör dock, att prövningen ej kan bli så betungande. Som nyss nämnts kan kvittningsyrkandet avvisas enligt tredje stycket, när sakens beskaffenhet föranleder därtill.

Möjligheten att avvisa ett kvittningsyrkande kan i särskilda fall medföra att allmän domstol får upptaga ett mål som eljest skolat hänvisas till arbetsdomstolen. Det kan tänkas förekomma, att arbetsgivare innehåller lön utan att han därvid eller senare lämnar någon förklaring till sitt handlingssätt. Arbetstagaren kan i en sådan situation ha anledning tro, att arbetsgivaren är insolvent. Eftersom rena inkassomål hör till allmän domstol och ej till arbetsdomstolen även om lönekravet är grundat på kollektivavtal får arbetstagaren då gå till allmän domstol med sin stämningsansökan eller ansökan om betalningsföreläggande. Skulle arbetsgivaren därefter framställa yrkande om kvittning, torde domstolen ha anledning att avvisa

² Jfr 10:15 RB och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt 5 uppl. s. 60 not 1.

kvittningsyrkandet därför att det uppehåller handläggningen.³ Avvisas kvittningsyrkandet, föreligger ej i målet någon tvist om kvittningsrätt, och domstolen är oförhindrad att fortsätta handläggningen och utdöma lönefordringen. Det må tilläggas, att om arbetstagaren i det angivna läget medger kvittningsyrkandet, föreligger icke heller någon tvist om kvittningsrätten och handläggningen kan fortsätta.

När tjänsteavtalet icke regleras av kollektivavtal, hör enligt förslaget tvist om arbetsgivares kvittningsrätt under allmän domstols prövning. Arbetstagare som är anställd hos staten eller annan offentlig arbetsgivare utan att vara bunden av kollektivavtal har i regel därjämte möjlighet att få arbetsgivarens beslut angående avdrag på lönen överprövat i administrativ ordning, genom besvär till kammarrätten eller kommunalbesvär.⁴ Denna överprövning har dock en annan karaktär än domstolsprövningen och utsluter icke att talan senare väcks vid domstol. Det har icke ansetts påkallat att i lagtexten hänvisa till den möjlighet som finns att anföra besvär över offentlig arbetsgivares beslut.

Forumregeln i förevarande paragraf avser endast tvist om rätten att genom kvittning göra avdrag på avlöning. Den omfattar sålunda icke mål om rätt att kvitta mot fordran på pension. Det är f. n. en öppen fråga, i vilken utsträckning kollektivavtal kan slutas rörande pension.⁵ Med hänsyn till att kvittning här torde förekomma endast i mycket begränsad utsträckning har det icke ansetts påkallat att i nuvarande läge meddela någon särskild bestämmelse om behörig domstol i dessa fall. I den mån pensionsfordringen grundas på kollektivavtal är arbetsdomstolen behörig att pröva tvist härom enligt de allmänna reglerna i 11 § lagen om arbetsdomstol. Härav följer visserligen icke att arbetsdomstolen då alltid kan upptaga ett kvittningsyrkande, men någon praktisk olägenhet härav synes knappast vara att befara. Mål som ej har något kollektivavtalsrättsligt inslag får liksom eljest prövas av allmän domstol.

I andra stycket av förevarande paragraf har, efter förebild av bl. a. 23 § semesterlagen, upptagits stadgande att 13 § lagen om arbetsdomstol skall tillämpas i fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen, även om målet ej är sådant som avses i sistnämnda lag. Innehörden härav är bl. a., att förening som slutit kollektivavtal äger väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller varit medlem i föreningen. Den enskilda medlemmen får ej själv väcka talan, om han ej visar att föreningen vägrar att åtaga sig hans sak. Beträffande mål mot medlem eller förutvarande medlem i kollektivavtalsbunden förening gäller vidare, att föreningen skall instämmas och att föreningen äger svara på medlemmens vägnar, om han ej själv utför sin talan.

³ I mål som anhängiggjorts genom ansökan om betalningsföreläggande kommer avvisningsbeslut i fråga först om målet hänskjutits till rättegång.

⁴ Jfr prop. 60/1965 s. 126 ff.

⁵ Jfr andra lagutskottets utl. 71/1966.

Regeln i 4 § andra stycket om att lönefordran icke får uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar bör som förut nämnts ha sin motsvarighet när arbetstagaren i rättegång yrkar att utfå sin lönefordran. I tredje stycket av förevarande 11 § föreslås därför, att yrkande om kvittning som framställs i mål om lönefordran får avvisas, om sakens beskaffenhet är sådan att prövning av lönefordringen skulle oskäligt uppehållas.

Avsikten härmed är, att ett kvittningspåstående från arbetsgivarens sida icke får sätta målet i vidlyftigheter. Arbetstagaren har anspråk på att få sitt lönekrav snabbt prövat. Kan det befaras att utredningen blir för omfattande för att lämpligen kunna äga rum i det målet, får kvittningsyrkandet avvisas. Detta gäller särskilt i mål vid allmän underrätt, som vid sitt ställningstagande även får beakta risken att frågan om motfordrans bestånd och kvittningsduglighet blir dragen till högre rätt genom överklagande med därav följande dröjsmål med lönefordrans utfående. Avvisning är dock inte obligatorisk därför att motfordringen synes oklar. Det kan ändå vara lämpligare att frågan om kvittningsrätten får komma upp till saklig prövning, om den ej föranleder beaktansvärt dröjsmål. I arbetsdomstolen torde det regelmässigt icke innebära någon vinst att kvittningsyrkandet avvisas, helst som i allmänhet förhandlingar föregått och den tid som krävs för att uppnå ett avgörande i arbetsdomstolen icke betyder så mycket efter det dröjsmål som redan förekommit med lönefordringens betalning.

Arbetsgivaren kan tänkas göra sin motfordran gällande genom genkärsmål, om domstolen är behörig att upptaga detta. Regeln att mål om lönefordran icke får oskäligt uppehållas av oklar motfordran gäller även i denna situation. Om lönefordran är klar men motfordran kräver ytterligare utredning som synes draga ut på tiden, kan rätten därför döma ut lönefordringen och lämna motfordringen till prövning i särskilt mål. Stadgandet i 17 kap. 4 § RB att rätten endast i ett sammanhang får döma över huvudfordran och fordran som åberopas till kvittning får alltså vika för specialregleringen i förslaget.

Om arbetstagaren i ett och samma mål yrkar att utfå lön och skadestånd med anledning av kvittning, kan det för prövning av frågan om skadestånd erfordras att arbetsgivaren får förebringa sina bevis för motfordringen. Med hänsyn till det nära sambandet mellan arbetstagarens båda yrkanden bör de om möjligt prövas på en gång. Skall en samtidig prövning av arbetstagarens yrkanden äga rum, bör emellertid också arbetsgivarens kvittningsyrkande prövas vid samma tillfälle. Kvittningsyrkandet måste då tagas upp till behandling.

Bestämmelsen i 4 § andra stycket, att lönefordran icke får uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar, äger enligt 9 § motsvarande tillämpning i fråga om pension som arbetsgivare är skyldig att utge till den som varit anställd i hans tjänst. Även bestämmelsen i nu förevarande

11 § tredje stycket är avsedd att vinna tillämpning i sådant fall. Rätten kan alltså avvisa framställt kvittningsyrkande, när sakens beskaffenhet för-
anleder därtill.

Övergångsbestämmelserna

Om det skulle bli aktuellt att låta nu förevarande förslag träda i kraft innan förslaget i Utsökningsrätt III om löneutmätning genomförts, torde bestämmelserna i 8 § tredje stycket, om förhållandet mellan utmätning och kvittning, böra utgå tills vidare.

Lagen bör icke äga tillämpning i fråga om kvittning med motfordran som arbetsgivare innehar vid lagens ikraftträdande. Stadgande härom har upptagits i förslaget. Förutsättningarna för kvittning får enligt sakens natur i sådant fall bedömas enligt äldre rätt. Frågan har viss aktualitet bl. a. inom bankväsendet. I samband med övergång från förskottslön till efterskottslön vid årsskiftet 1954/55 erhöll banktjänstemännen försträckning med belopp motsvarande en månadslön minskad med skatteavdrag. Beloppet förfaller till betalning, när anställningen upphör. Bankens möjligheter att kvitta med sådan fordran blir enligt förslaget desamma som tidigare.

Ändring i 20 § sjömanslagen

Den nya lagen om arbetsgivares rätt till kvittning påkallar en följdändring i 20 § sjömanslagen.

I första stycket av nämnda paragraf stadgas bl. a., att sjöman äger fordra att viss del av lönen efter dragsedel månatligen utbetalas till person här i riket eller insätts i svensk bank för sjömannens räkning. I andra stycket sägs härefter, att dragsedelsbeloppet utan sjömannens samtycke får nedsättas endast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran som av sjömannen medges eller eljest är klar. Om disciplinbot stadgas i 4 kap. sjömanslagen. Den innebär mistning av lön för viss tid. Innehållen lön skall överlämnas till mönstringsförrättare eller ombudsman vid sjömanshus att användas till understöd åt sjöman och deras anhöriga. Avdrag för disciplinbot är icke att hänföra till kvittning. Vad som i övrigt sägs i 20 § andra stycket avser däremot kvittning. Sådan får ske endast i den mån den lön som skolat utbetalas kontant till sjömannen icke förslår och endast med klar fordran som uppkommit på grund av tjänsteförhållandet. I fråga om den kontanta lönen gäller icke några särskilda begränsningar i kvittningsrätten.¹

I förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt har något undantag icke gjorts för sjöfolket. Lagen blir därför tillämplig också i fråga om lön

¹ Se NJA II 1952 s. 325 f.

som utgår till sjöman, även dragsedelsbeloppet, i den mån ej särskilda bestämmelser meddelas härom. De skäl som föranlett stadgandet i 20 § andra stycket sjömanslagen talar för att dragsedelsbeloppet alltjämt bör skyddas såtillvida att det får tagas i anspråk endast i andra hand. Härutöver torde det icke erfordras några särregler om kvittning. De av beredningen föreslagna allmänna reglerna om arbetsgivares kvittningsrätt erbjuder delvis bättre skydd än nuvarande bestämmelser bl. a. i det att kvittning i princip bara ifrågakommer mot en sjättedel av lönen. I förslaget har därför stadgandet om vilka fordringar som får användas till kvittning mot dragsedelsbeloppet ersatts med en hänvisning till de allmänna reglerna om arbetsgivares kvittningsrätt.

Det må anmärkas, att anledning torde finnas att jämka 20 § sjömanslagen även i andra hänseenden. Bl. a. synes böra klargöras, att dragsedelsbeloppet ej är skyddat mot skatteavdrag, införsel o. l. Som sjömanslagen f. n. är föremål för allmän översyn genom särskilda sakkunniga har beredningen emellertid icke velat förorda andra ändringar än sådana som direkt förleds av förslaget till lag om arbetsgivares rätt till kvittning.

Ändringen i 20 § sjömanslagen torde böra träda i kraft samtidigt med lagen om arbetsgivares rätt till kvittning men bör ej gälla i fråga om kvittning med motfordran som redaren innehar vid ikraftträdandet.

Kort sammanfattning

I betänkandet föreslås bestämmelser som reglerar arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på arbetstagares avlöning eller pension. För närvarande saknas allmänna bestämmelser i detta ämne och det är delvis ovisst vad som gäller.

Förslaget avser såväl arbetstagare i allmän som arbetstagare i enskild tjänst. Personer som visserligen utför arbete åt annan men icke har ställning av arbetstagare inbegrips icke.

Med avlöning förstås i förslaget ersättning som tillkommer arbetstagare för personlig arbetsinsats jämte omkostnader i tjänsten. Ersättning som utgår vid obehörigt avskedande eller av annan dylik anledning likställs med avlöning.

Avdrag på lön kan förekomma av många andra skäl än kvittning. Avdrag kan t. ex. ifrågakomma när arbetstagaren varit borta från arbetet. Andra exempel är skatteavdrag och avdrag med anledning av beslut om införsel. Sådana fall inryms icke under förslaget, som endast avser kvittning med motfordran.

Kvittning får enligt förslaget ske med motfordran som har direkt samband med tjänsteförhållandet. Som exempel nämns fordran på vederlag för bostad eller annat som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen, krav på grund av försträckning eller borgen som han lämnat av sådan anledning och skadestånd för fel eller försummelse i tjänsten. Fordran som arbetsgivaren övertagit från tredje man får icke begagnas till kvittning annat än när arbetsgivaren på grund av borgen eller enligt lag var skyldig att svara för skulden. Det föreslås vidare, att lönefordran icke skall få uppehållas av motfordran som ej är medgiven eller eljest klar. Om arbetstagaren söker ut sin fordran vid domstol, kan rätten enligt förslaget avvisa kvittningsyrkandet, när sakens beskaffenhet är sådan att prövning av lönefordringen skulle oskäligt uppehållas.

Beträffande kvittningens omfattning föreslås, att när motfordran är grundad på avtal med arbetstagaren, avdrag skall få göras på lönen i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst. Ersättning för skada som orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet i tjänsten skall få avdragas utan någon begränsning. I övrigt får enligt förslaget avdrag ske med belopp som motsvarar högst en sjättedel av den förfallna avlöningen (före skatteavdrag).

Med arbetstagarens medgivande får kvittning ske också i andra fall eller i vidare mån än som sägs i förslaget. Sådant medgivande skall emellertid

kunna återkallas innan avlöningen förfaller till betalning. Bindande regler om kvittning skall kunna meddelas genom kollektivavtal.

Förslaget innehåller vidare bestämmelser som reglerar prioriteten mellan kvittning samt införsel, skatteavdrag och löneutmätning enligt de av lagberedningen i betänkandet Utsökningsrätt III föreslagna nya bestämmelserna härom.

Vad som föreslagits beträffande förutsättningarna för kvittning mot avlöning, kvittningens omfattning m. m. och prioriteten mellan kvittning och vissa andra avdrag erhåller motsvarande tillämpning på kvittning mot fordran på sådan pension som arbetsgivare är skyldig att utgiva till den som varit anställd i hans tjänst. Förslaget avser däremot icke pension som försäkringsinrättning, särskild fond eller stiftelse är skyldig att utge till arbetslagaren.

Om arbetsgivare begagnar motfordran till kvittning i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet i förslaget, blir han pliktig att ge arbetslagaren ersättning för uppkommen skada. Även ideell skada skall ersättas. Skadeståndet kan jämkas eller bortfalla, om arbetsgivarens förfarande framstår som ursäktligt.

Slutligen föreslås, att tvist om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på avlöning skall prövas av arbetsdomstolen när tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal. I annat fall hör målet till allmän domstol.

Förslaget föranleder en följdändring i 20 § sjömanslagen.

Om kvittning mot lönefordran enligt dansk, finsk och norsk rätt

av

Tore Sigeman

A. Danmark

a. Dansk och svensk rätt överensstämmer i stort sett på de allmänna kvittningsreglernas område.¹ Galdenären har alltså enligt dansk rätt i allmänhet omfattande kvittningsbefogenheter.

Frågan om kvittning mot lön har i Danmark icke gjorts till föremål för lagstiftning² och allmänna kvittningsregler anses tillämpliga även i tjänsteavtalsförhållanden. Vissa avvikelser från dessa regler kan dock iakttagas i några speciella fall då huvudfordran avser lön.

b. I *retsplejeloven § 513* stadgas, att utmätning icke kan ske i »endnu ikke udbetalt embeds- eller bestillingsløn eller i lignende indtægter». Ifrågavarande fordringar ges härigenom ett mer långtgående skydd mot utmätning än vanliga privaträttsliga lönefordringar, ty dessa senare kan utmätas så snart de intjänats och förfallit till betalning eller — att döma av praxis från senare tid — till och med så snart de intjänats även om de icke förfallit till betalning. De lönekrav, som enligt § 513 skyddas mot utmätning så länge de inestår hos arbetsgivaren, är i första hand statliga och kommunala tjänstemäns löner. Härmed likställer paragrafen »lignende indtægter», varmed lär åsyftas lönefordringar tillkommande privatanställda tjänstemän vilkas anställningsvillkor är likartade med de offentliga tjänstemännens.

I avhandlingen *Modregning i Konkurs* hävdade Illum att man för dansk rätts vidkommande utan stöd av lagstiftning kunde uppställa den — i andra rättsordningar kodifierade — regeln att kvittning mot en fordran är utesluten i alla tillfällen då exekution i fordringen icke kan äga rum, och som exempel på regelns tillämpning nämnde han att kvittning finge antagas vara utesluten mot de krav som omtalas i *retsplejeloven § 513*; endast då fordringarna var konnexa kunde det finnas skäl att tillåta kvittning.³ Även Ussing — som inte reservationslöst ville upprätthålla regeln om att exekutionsförbud uteslöt kvittning — ansåg visst stöd finnas för att kvittning inte borde få ske mot lönefordran som föll under § 513.⁴ I publicerad praxis synes problemet ha behandlats endast i *Ugeskrift for Retsvæsen* 1956 s. 134, i vilket mål avdrag med ett mindre månatligt belopp till indrivning av konnex skadeståndsfordran ansågs kunna ske i lönefordran tillkommande tjänsteman vid en enskild järnväg. Lönefordran var av det slag som avses med uttrycket »lignende indtægter» i *retsplejeloven § 513*, och av domskälen framgår att konnexiteten mellan fordringarna varit av betydelse för utgången; motsatsvis torde kunna slutas att inkonnex genfordran icke fått indrivas genom löneavdrag. I domskälen framhålles att avdrag skett med ett mindre månatligt belopp, vilket lär kunna ses som en antydning om att tjänsteman, vars lönekrav hör under § 513, bör vara berättigad till ett beneficium i de fall då löneavdrag

¹ Om allmänna kvittningsregler i dansk rätt, se Ussing, *Obligationsretten*, *Almindelig del*, 4. udg. (1961) ved A. Vinding Kruse (i det följande förkortat Ussing), § 36.

² Se dock nedan under e.

³ Illum, *Modregning i Konkurs* (1934) s. 132 ff och 211 ff.

⁴ Ussing s. 338 och 340 samt (om konnex genfordran) s. 350.

för genfordran får ske. Att genfordran är tvistig synes icke i och för sig medföra hinder för kvittning gentemot lön av ifrågavarande slag.

För *stats- och kommunaltjänstemän*, alltså de största grupperna av tjänstemän vilkas lönefordringar faller under retsplejeloven § 513, sträcker sig skyddet mot kvittning möjligen ännu längre än till frihet från löneavdrag för inkonnexa genfordringar. Statstjänstemännens anställningsförhållanden är reglerade främst i en lag av den 7 juni 1958, den s. k. tjänstemandsloven. Kommunaltjänstemännens allmänna anställningsvillkor överensstämmer vanligen med statstjänstemännens. Tjänstemandsloven ger regler om löneavdrag för motfordran i några speciella fall (se t. ex. § 33 beträffande återkrav av försträckning) men innehåller inga allmänna bestämmelser om kvittning mot lön. Rättsläget synes emellertid vara, att tvångsvis kvittning i allmänhet icke kan ske mot offentliga tjänstemäns lön, och förmodligen gäller skyddet i princip även konnexa genfordringar.⁵ Har tjänstemannen uppsåtligen genom brottslig gärning i tjänsten orsakat skada, torde dock ersättningsanspråket kunna avdragas å lönen enligt allmänna kvittningsregler, åtminstone om tjänstemannen är suspenderad.⁶

c. Vad härefter gäller *vanliga privaträttsliga lönefordringar* av de slag, som icke berörs av stadgandet i retsplejeloven § 513, uppmärksammas först frågan huruvida kvittning får ske med *inkonnex genfordran*. Ussing har härom uttalat, att det i vanliga arbetsförhållanden, som typiskt sett tjänar till att skaffa arbetstagaren pengar till livsuppehållet, synes icke godtagbart (»uantageligt») att en arbetsgivare skulle kunna uppfylla lönekrav med motfordringar, som icke rör arbetsförhållandet, om icke arbetstagaren på förhand erhållit besked härom; i vart fall borde arbetstagaren vid dylik kvittning tillerkännas ett visst *beneficium competentiae*.⁷ Tesen att tvångsvis kvittning mot lön överhuvudtaget icke får ske med inkonnex genfordran synes varken stödjas eller vederläggas av praxis.⁸

Såsom nämnts hävdade Ussing att arbetstagaren i vart fall — därest kvittning med inkonnex genfordran tilläts — borde tillerkännas ett visst *beneficium*. Denna uppfattning förefaller svårigen förenlig med Illums, enligt vilken det knappast kan antagas att exekutionsrättens regler om det allmänna *beneficium competentiae* finner användning vid kvittning mot lön.⁹ Rättsläget synes här, liksom överhuvudtaget beträffande kvittning med inkonnex genfordran, vara oklart.

Avtal om kvittning mot lön med inkonnex genfordran är otvivelaktigt i princip bindande.

Är arbetsgivarens fordran *konnex* med lönefordran, lär löneavdrag kunna ske enligt allmänna regler om tvångsvis kvittning.¹⁰ Utnyttjar arbetsgivaren sina befogenheter till fullo, torde han kunna kvitta bort lönefordran i dess helhet. Att genfordran är tvistig innebär intet rättsligt hinder för honom att uppnå fullgörelse medelst löneavdrag. Det tycks inte förekomma att tillämpning av forumregler avskär arbetsgivare från att i process eller skiljeförfarande om lönefordran kvitta med konnex genfordran.

⁵ Andersen, Dansk forvaltningsret (5. udg. 1965) s. 189 f och 228.

⁶ Fedders & Frank, Tjenestemandslovene (2. udg. 1966) § 11 not 6.

⁷ Ussing s. 340. Se även Carlsen, Dansk funktionærret (1963) s. 121.

⁸ Jfr Ugeskrift for Retsvæsen 1963 s. 126, se härtill Trolle i Tidsskrift for rettsvitenskap 1963 s. 54 ff.

⁹ Illum, a. a. s. 135 och 136 f, jfr Ussing s. 339 f och Gomard, Fogedret (2. udg. 1966) s. 69. Om det allmänna *beneficium competentiae*, se retsplejeloven § 509. Något stadgande om speciellt *beneficium* vid utmätning i lön finns ej i dansk rätt.

¹⁰ Se t. ex. Carlsen, a. a. s. 120 f och 280, Betænkning nr 352/1964 s. 31 med bil. 8 och Rise, Faglig voldgift (1964) s. 238 ff.

I *kollektivavtal* synes klausuler om begränsning av kvittningsrätten eller andra stipulationer rörande kvittning vanligen icke ingå.

d. Då huvudfordran utgöres av krav på *semesterersättning*,¹¹ är rätten att kvitta i hög grad inskränkt. Huvudregeln är att kvittning mot dylikt krav icke tillåtes.¹² Kvittningsbegränsningen är icke uttryckligen föreskriven i semesterlagen — ferieloven av den 31 mars 1953 — men kan till väsentlig del ses som ett korollarium till bestämmelser i lagen om sättet för utbetalningen av semesterersättningen.

Enligt ferieloven skall utbetalning av semesterersättning i normalfallet ske medelst ett feriemärkessystem, vilket innebär att arbetsgivaren erlägger ersättningen efter hand som den intjänas genom att införa av myndighet utfärdade feriemärken i arbetstagarens feriebok samt att arbetstagaren först i samband med semesterledigheten äger lösa in feriemärkena. Semesterersättningen skall alltså inte utbetalas till arbetstagaren förrän semestertiden är inne. Lagen är i princip tvingande. Dispens från tillämpning av lagens feriemärkessystem kan meddelas i viss ordning, och på stora delar av arbetsmarknaden synes kollektivavtal med ett från lagen avvikande innehåll tillämpas. Dispens torde emellertid ej meddelas, om icke uppnåendet av de ändamål, som feriemärkessystemet avser att främja, tryggas på annat sätt.

Om rättsläget beträffande kvittning mot semesterersättning må allmänt anmärkas, att samma regler synes gälla vare sig lagens feriemärkessystem är tillämpligt eller ej. Vidare må nämnas, att begränsningarna i kvittningsrätten torde uppehållas endast om kravet på semesterersättning framställs så tidigt att arbetstagaren haft möjlighet att hålla semester under det efter kvalifikationsåret närmast följande året.

Ferielovens krav på att semesterersättningen utbetalas till arbetstagaren först i samband med semesterledigheten innebär enligt praxis, att förtida uppfyllelse icke är ett relevant motfaktum mot fordran på semesterersättning. Arbetstagaren kan tänkas vara skyldig att återbära det i förtid uppburna beloppet, men sådant återbetalningskrav får ej kvittas mot anspråket på semesterersättning. Principen att arbetsgivaren inte befriar sig genom förtida fullgörelse av semesterersättning kompletteras med att han heller icke får kvitta med krav på återbetalning av löneförskott av annat slag. Naturligen tillåts då icke heller kvittning med fordran i anledning av lämnad försträckning. Förmodligen förhåller det sig vidare så, att inkonnexa genfordringar överhuvudtaget icke får avräknas mot kravet på semesterersättning.

Vad härefter beträffar andra konnexa genfordringar än de i föregående stycke omtalade är rättsläget mer oklart. Huvudregeln kan möjligen sägas vara att kvittning inte får ske. Undantag finns emellertid. Klart är att en genfordran är kvittningsskild, om den grundas på att arbetstagaren uppsåtligt vållat skada såsom fallet kan vara då han brustit i redovisning av anförtrodda medel. Kvittning torde vidare få ske även eljest då genfordran uppkommit genom ett mer allvarligt brott mot tjänsteavtalsförpliktelse. Det har sagts att kvittning tillåts i sådana fall då det skulle te sig särdeles stötande för rättskänslan om arbetstagaren ägde utkräva semesteranspråket trots sin grova pliktförsummelse.

e. *Sømandsloven* av den 7 juni 1952 innehåller ett stadgande om kvittning mot

¹¹ Termen semesterersättning användes här med samma betydelse som det danska uttrycket «feriegodtgørelse». Frågan hur det förhåller sig med rätten att kvitta mot lön, som utgår under semester enligt ferieloven § 5 st. 2, synes ej besvarad i praxis.

¹² Se härom och till det följande Ferieloven, 4. udg. ved Else Simons (1966), s. 223 ff, Ingerslev i *Principal & Medarbejder* 1962 nr 3 s. 11 f, Kufahl i *Juristen* 1962 s. 437 och Kufahl, *Ferieloven* (1965) s. 31 f.

hyra vilket till arbetstagersidans förmån gör avsteg från allmänna regler. Enligt § 21 första stycket kan utan sjömannens samtycke endast belopp till täckning av disciplinbot eller ersättningsansvar som ådragits i tjänsten kvittas mot hyran. Såvitt sjömannen ej bestämt annat, skall avdrag i första hand ske på den del av hyran som utbetalas direkt till sjömannen och ej på den del som utbetalas enligt dragsedel. Något krav på att ett ersättningsanspråk, för att få användas till kvittning, skall vara medgivet eller eljest klart uppställs icke i stadgandet.

f. *Krav på reformering* av reglerna om kvittning mot lön har framställts i olika sammanhang. I doktrinen har Ussing uttalat, att det skulle behövas tvingande regler som begränsade arbetsgivarens befogenheter att kvitta,¹³ och nyligen har Landsorganisationen i Danmark i ett yttrande till en statlig utredning hävdad, att rättsläget är otillfredsställande, bl. a. däri att något skydd mot svarande beneficiet vid exekution icke upprätthålles vid kvittning.¹⁴

B. Finland

a. De för fordringar i allmänhet gällande kvittningsreglerna i finsk rätt¹ synes tämligen nära överensstämma med motsvarande svenska regler. För kvittning mot lönefordran finns emellertid en särskild reglering i det för tjänsteavtalsrätten grundläggande lagverket, lagen om arbetsavtal av den 1 juni 1922.

Lagen om arbetsavtal gäller för alla privata tjänsteavtalsförhållanden såvida icke särskild lag innehåller avvikande stadganden. Särskild lagstiftning finns för bl. a. sjömän och hembiträden. En kvittningsregel i sjömanslagen 20 § omtalas nedan under d. Hembiträdeslagen (7.1.1949) saknar regler om kvittning, vilket innebär att bestämmelsen om detta ämne i lagen om arbetsavtal är tillämplig.

b. Kvittningsregeln i *lagen om arbetsavtal*, 25 §,² har följande lydelse:

För gäldande av sina genom arbetsavtalet uppkomna fordringar är arbetsgivare, om arbetare erkänner deras riktighet eller de i övrigt böra anses klara, ävensom för det i 23 § nämnda ändamål berättigad att vid varje likvid av arbetaren tillkommande penninglön avdraga sammanräknat högst en sjättedel.

Enligt ordalagen reglerar 25 § endast frågan om kvittning med *fordringar, som uppkommit genom arbetsavtalet*. Huruvida paragrafen är tillämplig även då genfordran är av annat slag, kommer att beröras nedan. Fordringar, som alldeles säkert faller inom tillämpningsområdet, är krav på ersättning för skada som under arbetet vållats å arbetsgivarens maskiner, redskap eller råvaror. Härinom torde vidare falla sådant skadestånd som omtalas i 24 §, d. v. s. ersättning för kostnad som uppstått då arbetaren av lättja, vårdslöshet eller tredska underlåtit att fullgöra det överenskomna arbetet och arbetsgivaren låtit utföra detta genom andra. Sannolikt gäller detsamma för krav på återbetalning av lönebelopp, som av misstag utbetalats för mycket. Avdrag för lämnat förskott bör väl däremot icke vara underkastat de begränsningar som paragrafen uppställer.

¹³ Ussing s. 340, jfr Illum, a. a. s. 135 f.

¹⁴ Betänkning nr 352/1964 bil. 8; betr. utredningens ståndpunktstagande] till spörsmålet, se betänkandet s. 31.

¹ Halila, Saamisoikeuksien kuittauksesta (Zusammenfassung: Über die Aufrechnung der Forderungsrechte), 1961 (i det följande förkortat Halila).

² Förarbeten, se Lagberedningens förslag till lag om arbetsaftal jämte motiv (1908), s. 8 f och 115 f, och Lagberedningens publikationer nr 1/1921 s. 31. Regeln kommenteras hos Lehtinen, Työsopimuslaki selityksineen (1937), s. 113 ff, Sipilä, Suomen työoikeus I (1947), s. 98 f, och Halila, s. 120 ff.

Krav på vite, som omtalas genom hänvisningen till 23 §, betraktas i 25 § icke såsom en genfordran men jämställes med en sådan i det avseendet att avdrag härför aldrig får beröra mer än en sjättedel av penninglönen.

Som villkor för löneavdrag föreskriver 25 §, att genfordran är klar. Dessutom är givetvis underförstått, att de villkor som uppehålls enligt allmänna kvittningsregler är uppfyllda, t. ex. kravet att genfordran är förfallen till betalning. Likviditetskravet kan i första hand uppfyllas genom att arbetaren erkänner genfordrans riktighet. Någon särskild form för dylikt erkännande behöver icke iakttagas. Att arbetaren lämnar erkännande är emellertid inte ovillkorligen nödvändigt. Bestämmelsen förutsätter att genfordringar även eljest kan anses klara. Av förarbeten och doktrin kan utläsas, att likviditetskravet anses uppfyllt då fordran fastställts genom dom, betalningsorder,³ lagsökningsutslag eller skiljedom samt då fordran grundar sig på skriftlig handling som är lagsökningsgill.⁴

Lagen om arbetsavtal 25 § innebär vidare, att arbetstagaren vid kvittning skall beviljas ett *beneficium*; för gäldande av genfordringar och viten får vid varje likvid av penninglönen avdragas sammanlagt högst en sjättedel. Även en arbetstagare, vars underhållsbehov väsentligen tillgodoses av lön in natura, torde kunna göra anspråk på att fem sjättedelar av penninglönen fredas från kvittning. Bestämmelsen är otvivelaktigt tillämplig även på högavlönade arbetstagare. Beräkningen av den kvittningssgilla sjättedelen torde ske på bruttolönen, d. v. s. källskatteavdraget beaktas ej vid beräkningen. Bestämmelsen ger icke besked om huruvida beneficiumskyddet förloras därest arbetaren med avsikt vållat arbetsgivaren skada. Det bör observeras att det *beneficium*, som tillkommer arbetstagaren vid kvittning, i de flesta fall torde vara generösare än det som beviljas honom då hans lön utmätes till gäldande av fordringar i allmänhet. Vid utmätning skall två tredjedelar av summan av penninglönen och värdet av naturalönen förbehållas honom, dock ej mindre än vad han intill nästföljande betalningsdag anses behöva för underhåll åt sig och sina anhöriga.⁵ En arbetsgivare, vars genfordran är exigibel, har alltså stundom möjlighet att genom utmätning av arbetarens lön göra sig betald för belopp som inte får indrivnas genom kvittning vid samma avlöningstillfälle.

Sanktionerna för brott mot regeln om kvittningsbegränsning i 25 § anges ej uttryckligen i lagen. I doktrinen har emellertid antagits, att om arbetsgivaren i kvittningssyfte avdragit mer än en sjättedel av penninglönen, så kan arbetstagaren vid domstol utverka förpliktande för arbetsgivaren att utbetala det överskjutande beloppet och detta även om denne vid domstolen visar att han har en genfordran som motsvarar det avdragna beloppet.⁶ Löneavdrag i strid med 25 § får väl vidare antagas ådraga arbetsgivaren skyldighet att utge dröjsmålsränta liksom ansvar för andra morapåföljder.

Regeln i 25 § är tillämplig ej endast under anställningens bestånd utan även vid lönebetalning som sker vid eller efter arbetsförhållandets upphörande. Förutom på ordinär lön torde regeln vara tillämplig på lön som utgår för tid då arbete ej utförs, t. ex. lön under sjukdom, permittering eller semester. Kvittning mot krav på

³ Betalningsorder enligt lag 16.7. 1954 motsvarar det svenska institutet betalningsföreläggande.

⁴ Lagberedningens publikationer nr 1/1921 s. 31 och Halila s. 122. Krav på att ifrågavarande rättsliga avgöranden vunnit laga kraft synes ej uppehållas, se Halila s. 122 not 73.

⁵ Om utmätning av lön, se utsökningslagen 4 kap. 6 § och Utsökningsrätt III s. 58. Ordinär utmätning av lön omfattar även belopp som ännu ej förfallit till betalning.

⁶ Lehtinen, a.a. s. 114 f. Mer diskutabelt synes vara hur domstolen bör förfara, då avvikelser från 25 § består i att avdrag skett för en oklar genfordran samt denna hunnit bli likvid innan arbetstagaren väcker talan om utfående av det innehållna lönebeloppet.

semesterersättning har däremot påståtts icke vara underkastad ifrågavarande begränsning.⁷

Arbetsavtalslagens regel om kvittningsbegränsningar är otvivelaktigt avsedd att vara tvingande. Inom vissa fack förekommer i kollektivavtal klausuler om förverkande av inestående lön — i dess helhet eller med någon begränsning — såsom påföljd av arbetstagares brott mot uppsägningsbestämmelser. I litteraturen har om en klausul av dylikt slag hävdats, att den ej berättigar arbetsgivaren att avdraga mer än vad 25 § tillåter, d. v. s. en sjättedel av den inestående penninglönen; har en tidavlönad arbetare tolv dagars lön inestående, så kan alltså högst två dagars lön förverkas.⁸ I samband härmed bör nämnas, att det s. k. décomptesystemet torde vara förbjudet enligt arbetsavtalslagen.

Enligt ordalagen reglerar 25 § endast kvittning med fordran, som uppkommit genom arbetsavtalet. Beträffande frågan om i vad mån arbetsgivaren är berättigad att kvitta med *genfordran, som saknar samband med arbetsavtalet*, kan den mest näraliggande tolkningen av lagtexten synas vara, att kvittning med sådan fordran ej berörs av begränsningarna i 25 §; konsekvensen bleve att inkonnex fordran finge avdragas enligt allmänna kvittningsregler. Så torde rättsläget också ha uppfattats av vissa författare. Går man till förarbetena finner man emellertid ett uttalande av innebörd, att det skulle vara ett villkor för kvittning mot lön att genfordran uppkommit genom själva arbetsförhållandet. Under hänvisning härtill har Halila gjort gällande, att den riktiga tolkningen vore att kvittning med inkonnex fordran ej alls kunde komma ifråga. Han synes dock anse lagen oklar på denna punkt, och han har framhållit, att ett absolut kvittningsförbud för inkonnexa genfordringar icke är ändamålsenligt.⁹ Att löneavdrag för fordringar, som icke står i omedelbart samband med arbetsförhållandet, förekommer i det praktiska rättslivet är klart. T. ex. hyror och amorteringar å egnahemslån torde sålunda enligt avtal avdragas å lön i icke obetydlig utsträckning.¹⁰

c. Lagen om arbetsavtal är icke tillämplig på *de offentliga tjänstemännens arbetsförhållanden* och denna lags kvittningsregel torde icke anses analogt användbar vid avdrag å dylika tjänstemäns lön. Ett uttalande av Rytkölä synes innebära, att kvittning mot sådan lön i princip kan ske enligt allmänna kvittningsregler. Dock sätter — enligt samme författare — tjänstemannalönens offentlighetsrättsliga karaktär vissa gränser för dessa reglers tillämpning; sålunda skulle en tjänstemannalön vara kvittningssgill endast till den del den kan utmätas.¹¹

d. Såsom redan nämnts innehåller *sjömanslagen* av den 30 juni 1955 en särskild bestämmelse om kvittning mot sjömans fordran på lön. Enligt 20 § andra stycket — som i sak överensstämmer med 20 § andra stycket i den svenska sjömanslagen — får belopp som skall utbetalas enligt dragsedel icke utan sjömannens samtycke nedsättas annat än i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka sjömannen ålagd disciplinbot eller sådan av arbetsförhållandet uppkommen fordran som av sjömannen medgivits eller eljest skall anses klar. Endast konnex, klar motfordran får alltså användas till kvittning mot dragsedelsbeloppet. Å återstoden

⁷ Viranko i Lakimies 1960 s. 899 ff och Halila s. 122. Enligt Halila, s. 122 not 74, skulle dock fordran på semesterersättning vara skyddad mot kvittning med inkonnex genfordran.

⁸ Viranko, a. st. Betr. kvittning mot semesterersättning i dylikt fall, se vid föreg. not.

⁹ Halila s. 121. Tillåts tvångsvis kvittning med inkonnex genfordran, torde enligt Halila avdraget i vart fall böra begränsas i analogi med utskökningslagens regler om utmätning i lön.

¹⁰ Avser genfordran vederlag för naturaförmåner, som skall utgå regelbundet under hela avtalstiden, t. ex. nyttjanderätt till bostad, så bör väl enligt grunderna för 18 § 1 mom. arbetsavtalslagen — som stadgar att arbetslön utgives i varor eller förmåner om så kontrakterats — även mer än en sjättedel av penninglönen kunna få avdragas.

¹¹ Nordisk administrativt tidskrift 1950 s. 21 f. Jfr justitiekanslerns berättelse 1925 s. 77 och 1934 s. 82 samt justitieombudsmannens berättelse 1927 s. 9.

av lönen har allmänna kvittningsregler — och icke reglerna i arbetsavtalslagen 25 § — antagits vara tillämpliga.¹²

C. Norge

a. De allmänna kvittningsreglerna i norsk rätt¹ överensstämmer i det väsentliga med motsvarande svenska regler och de ger följaktligen gäldenären vidsträckt kvittningsbefogenheter. Beträffande rätten att kvitta mot lönefordran gäller emellertid särskilda begränsningar enligt skriven lag. Den viktigaste bestämmelsen om kvittning mot lön finns i 1956 års lov om arbeidervern § 40 punkt 2.

Arbeidervernloven gäller i princip för alla företag, som sysselsätter arbetare. Med arbetare förstås i lagen envar som utanför sitt hem utför arbete i annan mans tjänst. Under företagsbegreppet hänföres inte endast rörelse utan även den offentliga förvaltningen. Den senare kan dock undantagas från lagens tillämpning enligt Konungens bestämmande. Utanför lagen faller husligt arbete. Vidare är vissa näringsgrenar undantagna, bl. a. jordbruket och sjöfarten. Beträffande husligt arbete finns i lov om arbeidsvilkår for hushjelp (31.5.1963) ett stadgande om kvittning mot lön (§ 14 st. 2), vilket i sak överensstämmer med arbeidervernlovens regel. Vidare innehåller lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket (19.12.1958) en bestämmelse om löneavdrag (§ 11 punkt 2), vilken endast i en detalj skiljer sig från regeln i arbeidervernloven. För sjömannens vidkommande gäller en särskild kvittningsregel enligt sjömannsloven § 20 andra stycket. Rättsläget för de kategorier av tjänsteavtal, som faller utom arbeidervernloven och loven om arbeidsvilkår for hushjelp, beröres nedan under c—e.

b. Stadgandet i § 40 punkt 2 av *arbeidervernloven*² är av följande lydelse:

Fradrag i lønn må ikke gjøres uten skriftlig avtale, unntatt når det er hjemlet i lov eller det gjelder reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser, eller erstatning for skade som arbeideren har voldt forsettlig eller ved grov uaktsomhet.

Bestämmelsen uppställer till arbetstagarens skydd ett *principiellt förbud* mot löneavdrag, detta må innebära kvittning eller avdrag till tredje mans förmån. Avdrag tillåtes blott i de uppräknade fallen. Om förbudets innebörd lämnar lagen ofullständigt besked. Av lagtexten framgår endast, att arbetsgivaren ådrager sig straffansvar om han bryter mot bestämmelsen.³ Förbudet har emellertid verknings även för tjänsteavtalsparternas inbördes förhållande. Beträffande kvittningsavdrag kan sålunda utläsas av praxis, att avdragsförbudet avskär arbetsgivaren från att i rättegång eller vid exekution kvitta mot löneanspråk.⁴ Dessutom får väl antagas att arbetsgivare, som innehåller lönefordran i strid med förbudet, ådrager sig dröjsmålsansvar enligt civilrättens allmänna regler.

Beträffande lagtextens ord om avdrag som är »hjemlet i lov» må nämnas, att härmed avses vissa avdrag med stöd av skriven lag. Det är här frågan om uppbörd av skatt och socialförsäkringsavgifter medelst löneavdrag samt om exekution i lön.

¹² Halila s. 122 not 71.

¹ Arnholm, *Streiftog i obligasjonsretten*, 1939 (i det följande förkortat Arnholm), s. 9 ff, Arnholm, *Privatrekt III* (1966) § 22, Augdahl, *Den norske obligasjonsretts almindelige del*, 3. utg. 1963 (i det följande förkortat Augdahl), kap. 9.

² Se till det följande Friberg, *Arbeidervernlover* (3. oppl. 1965) s. 152 ff, Otnæss, *Retten og plikt i arbeidsforhold som kommer inn under arbeidervernloven* (1962) s. 70 ff och 243 ff, Arnholm s. 75 ff och Augdahl s. 77 f. En sammanställning av domstolspraxis finns hos Otnæss, a.a. s. 244 ff; från senaste tid, se Oslo byretts dom 20.4. 1964 (ref. i *Arbeidsgiveren* 1964 s. 207) och *Retten Gang* 1965 s. 689.

³ Böter enligt § 64 punkt 4. Åtal förutsätter angivelse av målsäganden, se § 72.

⁴ Se t. ex. *Retten Gang* 1960 s. 192 (s. 202 f med hänv.).

Arbejdervernloven tillåter arbetsgivaren att avräkna genfordran mot lön⁵ i endast två fall, nämligen dels då kvittning avtalats skriftligen och dels då genfordran avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat avsiktligt eller genom grov oaktsamhet. Innan dessa undantag från avdragsförbudet kommenteras, må nämnas att vissa former av löneavdrag, som ej torde betraktas såsom kvittningsförfaranden, icke berörs av förbudet. Främst märkes här avräkning i anledning av förtida uppfyllelse. Förskott anses sålunda få avdragas vid förstkommande lönebetalningstillfälle utan stöd av skriftligt avtal. Skall däremot ett förskott utjämnas genom avdrag vid flera betalningstillfällen, krävs sådant avtal. Då ett arbete avlönas efter resultat (ackord, provision) och preliminärt beräknade betalningar för utfört arbete sker under arbetets gång, får avdrag för dessa betalningar och korrigeringar av felaktigheter vid dessa förtida uppfyllelser göras vid slutuppgörelsen för ackords- eller provisionsperioden, även om intetdera av de fall, då bestämmelsen uttryckligen tillåter avdrag, föreligger. Prisnedsättning på grund av fel i arbetsresultatet vid ackordsarbete torde ej heller falla under bestämmelsens löneavdragsförbud. Detsamma har i praxis ansetts gälla décompte.

Det ena undantaget från kvittningsförbudet gäller genfordran avseende ersättning för skada, som *arbetstagaren vållat avsiktligt eller av grov oaktsamhet*. Eftersom även skadegörande handling, som är oaktsam utan att vara grovt oaktsam, kan ådraga arbetstagaren ersättningsskyldighet gentemot arbetsgivaren, förekommer fall då arbetsgivaren är skadeståndsberättigad utan att vara kvittningsberättigad. Endast skada, som drabbat arbetsgivaren, åsyftas i bestämmelsen; denne får sålunda inte kvitta med skadeståndsfordran, som han förvärvat från tredje man. Enligt uttalanden i doktrinen krävs för kvittningsrätt — trots att lagtexten inte ger uttryck häråt — att skadeståndsfordran är avtalskonnex.⁶ Ej blott sak- och personskada faller under undantaget utan även allmän förmögenhetsskada. Arbetare, som av misstag erhållit för mycket lön och som bort inse att han erhållit för mycket, har i praxis ansetts ha vållat arbetsgivaren skada av grov oaktsamhet, då han underlåtit att göra arbetsgivaren uppmärksam på felaktigheten; arbetsgivaren har följaktligen fått indriva det för mycket utbetalda beloppet genom avdrag vid senare lönebetalning.⁷ Något krav på att en skadeståndsfordran, som indrives genom kvittning, är likvid vid tiden för avdragets verkställande uppställs inte av arbejdersvernloven och sådant krav upprätthålles ej heller i praxis.⁸ I detta sammanhang må vidare nämnas, att det inte synes förekomma att tillämpning av Arbeidsrettens forumregler avskär arbetsgivare från att kvitta mot lönefordran.

Det andra undantaget från kvittningsförbudet avser avdrag enligt *skriftligt avtal*. Sådant avtal krävs t. ex. då vederlag för kost eller logi, som tillhandahålles av arbetsgivaren, skall avdragas från den stipulerade penninglönen. Det bör anmärkas, att här avses avtal som träffats på förhand. En kvittningsuppgörelse vid lönens utbetalande torde däremot vara giltig även om den träffas muntligen. Beträffande formkravets närmare innebörd synes praxis saknas, och det är oklart om tillståndet måste lämnas av arbetstagaren i personligt avtal eller om en i kollektivavtal ingående avdragsklausul är tillfyllest. Någon inskränkning i friheten att avtala om löneavdrag finnes inte inskriven i arbejdersvernloven. Arbetstagare

⁵ Krav på semesterlön och semesterersättning anses falla under bestämmelsens lönebegrepp.

⁶ Arnholm s. 76, Arnholm, Privatrekt III s. 188, Lassen, Smith & Vislie, Erstatning og trygd (1953) s. 285 f, och Friberg, a. a. s. 159. Jfr dock Augdahl s. 77 f.

⁷ Rettens Gang 1955 s. 224 och Friberg, a. a. s. 157. Arbetsgivarens *condictio indebiti* har alltså konstruerats såsom ett skadeståndsanspråk.

⁸ Arbetsreglementen, som godkännes av arbeidstilsynsrådet, brukar emellertid innehålla en regel om att arbetsgivaren icke får göra löneavdrag för skada annat än efter samråd med två, genom val utsedda representanter för arbetarna.

lärer sålunda utan begränsning kunna gravera sin framtida lön i anställningen genom att upptaga penninglån hos arbetsgivaren och därvid lämna skriftligt tillstånd till indrivning genom löneavdrag. Det har i olika sammanhang uttalats farhågor för att avtalsfriheten skulle kunna medföra risker för arbetarna.⁹ Som exempel på vådorna av en obegränsad rätt att avtala om kvittning har nämnts omständigheterna i avgörandet Norsk Retstidende 1937 s. 965, i vilket fall skriftligt samtycke till löneavdrag för räntor och amorteringar på ett av arbetsgivaren lämnat byggnadslån ansågs bindande för arbetaren även efter det att fastigheten frångått denne genom exekution. Det har emellertid antagits, att fackföreningarna kan utöva kontroll över hur avtalsfriheten utnyttjas och förhindra att alltför långtgående kvittningsavtal träffas.¹⁰

Föreligger icke förutsättningarna för någotdera av undantagen från kvittningsförbudet, får alltså löneavdrag för genfordran icke ske. Som exempel må nämnas, att om arbetstagaren av misstag erhållit för hög lön under sådana omständigheter att återbetalningsskyldighet föreligger, så får arbetsgivaren i allmänhet icke indriva det för mycket utbetalda genom löneavdrag vid senare betalningstillfällen.¹¹ Att en genfordran är domfäst medför icke i och för sig att den får indrivas genom kvittning mot lön. Tillämpad efter bokstaven innebär löneavdragsbestämmelsen vidare, att inte ens smärre belopp, t. ex. ersättning för mindre utlägg som arbetsgivaren gjort för arbetarens räkning, får avdragas, om ej skriftligt avtal härom upprättats. Det har dock hävdats — ehuru utan hänvisning till rättskälla — att bestämmelsen inte ger stöd för något principrytteri och att man kan räkna med att även muntligt avtal om avdrag är giltigt, om kravet är medgivet och avdraget sker på ett moderat sätt så att det inte berör vad som behövs för arbetarens och hans familjs underhåll.¹²

Arbejdervernlovens löneavdragsbestämmelse föreskriver ingen begränsning av kvittningsrätten i så måtto att arbetstagaren förbehålles vad han behöver för sitt och familjens underhåll. Inte heller andra rättsregler synes ge arbetstagaren någon rätt till *beneficium* vid kvittning. Bestämmelsen i tvangsfullbyrdelsesloven § 73 om begränsning av exekution i lön lär sålunda icke vara analogt tillämplig vid kvittning.¹³ Är arbetsgivaren enligt arbejdervernloven berättigad att göra löneavdrag, så torde alltså ingen rättsregel hindra att han kvittar bort hela lönen eller större delen därav. Risk för att arbetstagaren går miste om medel för sitt underhåll synes i praktiken uppstå främst vid kvittning med skadeståndsfordringar; i andra fall har arbetstagaren tillfälle att förbehålla sig *beneficium* då han lämnar samtycke till löneavdrag.

c. Reglerna om kvittning mot lön i *lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket* (landarbejdervernloven) § 11 punkt 2 överensstämmer nära med motsvarande regler i *lov om arbejdervern*.¹⁴ En avvikelse föreligger däri, att enligt landarbejdervernloven äger arbetsgivaren även utan skriftligt avtal göra avdrag för krav, som han har på arbetaren för varor som producerats i verksamheten och som arbetaren mottagit under de sista två månaderna. Det förutsättes dock, att giltigt muntligt avtal om avdrag träffats.

⁹ Arnholm s. 76 och Lassen, Smith & Vislie, a. a. s. 286.

¹⁰ Se hänv. i föreg. not. I kollektivavtal synes dock i allmänhet icke ingå klausuler om begränsning av avtalsfriheten i förevarande hänseende. — Jfr även ovan s. 53.

¹¹ Observera dock det fall som omtalats ovan vid not 7. Vidare må nämnas, att arbeidstilsynsrådet godkänt en bestämmelse i arbetsreglemente om att felaktig utbetalning en avlöningsdag skall kunna justeras nästa avlöningsdag, se Friberg, a. a. s. 157.

¹² Otnæss, a. a. s. 71 f.

¹³ Norsk Retstidende 1937 s. 965, Augdahl s. 80 f, Lassen, Smith & Vislie, a. a. s. 286 ff. Jfr dock Arnholm s. 78 f.

¹⁴ Friberg & Lysebråte, *Lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket* (1962) s. 39 ff.

d. Beträffande kvittning mot sjömans krav på hyra stadgas i § 20 andra stycket *sjömannsloven* den 17 juli 1953 — vilket stadgande i sak överensstämmer med ovan nämnda § 21 första stycket i den danska *sømandsloven* — att utan sjömannens samtycke avdrag på hyran endast kan göras för belopp till täckning av disciplinbot eller ersättningsansvar, som ådragits i tjänsten. Såvitt sjömannen ej bestämt annat, skall avdrag i första hand göras på den del av hyran som utbetalas direkt till sjömannen och ej på den del som utbetalas enligt dragsedel.

e. För de kategorier av tjänsteavtal, som inte lyder under *arbeidervernloven*, loven om arbetsvilkår för hushjelp, *landarbeidervernloven* eller *sjömannsloven*, saknas uttryckliga regler om arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag. Loven om industriellt hjemmearbeide (15.2.1918) förutsätter att löneavdrag kan ske men anger icke förutsättningarna härför. Förutom hemarbetare står några grupper av arbetstagare utanför tillämpningsområdet för de fyra lagar, som har uttryckliga löneavdragsregler. Här må nämnas arbetstagare inom fisket och inom den del av den offentliga förvaltningen, som särskilt undantagits från *arbeidervernlovens* tillämpning. Det synes oklart vilka kvittningsregler som gäller för de utomstående arbetstagarnas löneanspråk. Visserligen har hävdats att en regel, liknande *arbeidervernlovens*, utan lagstöd borde kunna uppställas för dessas vidkommande, men meningarna i denna fråga torde vara delade.¹⁵

¹⁵ Arnholm s. 76 f, Arnholm, *Privatrett* III s. 187, och Lassen, Smith & Vislie, a. a. s. 285. Jfr Augdahl s. 80 not 2 in fine. Jfr vidare proposisjon til Odelstinget nr 8/1956 s. 12 f.

Huvuddragen av reglerna om kvittning mot lönefordran i några utomnordiska länder

av

Tore Sigeman

A. England

I engelsk rätt är arbetares lönefordringar i betydande mån skyddade mot kvittningsåtgärder genom *trucklagstiftningen*,¹ d. v. s. den lagstiftning vars huvudsakliga syfte är att förhindra att arbetare tvingas att på för dem ofördelaktiga villkor mottaga varor eller andra naturaförmåner i stället för kontant lön. Trucklagarnas tillämpningsområde omfattar tjänsteavtalsförhållandena för det stora flertalet kroppsarbetare, bl. a. för industriarbetare i allmänhet. Reglerna är straffsanktionerade.

Löneavdragsreglerna i trucklagarna² anses bygga på *huvudprincipen* att arbetsgivaren inte får göra avdrag för motfordringar. Denna huvudregel är inte otvetydigt uttalad i skriven lag utan vilar på ett avgörande av överhuset vid tolkning av 1831 års trucklag.³

Från trucklagstiftningens huvudregel om förbud mot löneavdrag finns några *undantag*, som alla grundar sig på uttryckliga lagregler. Arbetsgivarens krav mot arbetaren på vederlag för bostad, måltider, bränsle och vissa andra uppräknade nyttigheter får sålunda avdragas på lön under förutsättning att i lagen inskrivna villkor — innebärande bl. a. att skriftligt avtal om avdraget träffats — är uppfyllda.⁴ Vidare får anspråk på återbetalning av penningförsträckningar, som arbetsgivaren lämnat arbetaren för att hjälpa denne vid sjukdom eller för vissa andra uppräknade ändamål, indrivnas genom löneavdrag.⁵ Ytterligare undantag gäller enligt the Truck Act, 1896, som öppnar möjlighet för arbetsgivaren att göra löneavdrag för vissa konnexa genfordringar, nämligen avtalsviten (»fines», se sect. 1), ersättning för dåligt eller vårdslöst arbete och för skada å material eller annan arbetsgivarens egendom (sect. 2) samt vederlag för tillhandahållandet av råvaror, verktyg och andra uppräknade förmåner (sect. 3). Såsom villkor för företagandet av avdrag för dessa ändamål gäller bl. a., att arbetaren varit på förhand underrättad om förutsättningarna för avdrag. Någon uttrycklig regel om arbetarens rätt till beneficium finns ej i lagen men väl ett stadgande om att avdrag måste vara skäligt med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet. Krav på att genfordran är likvid uppställs ej.

Andra undantag från löneavdragsförbudet än de nu uppräknade synes ej finnas.⁶

¹ The Truck Acts, 1831, 1887, 1896. — Särregler för speciella arbetstagarkategorier förbigås i denna framställning.

² Se härom närmare Redgrave's Factories, truck and shops acts (19. ed. 1960), part IV, Cooper & Wood, Outlines of industrial law (5. ed. 1966) s. 128 ff, Fridman, The modern law of employment (1963) s. 406 ff, och Wedderburn, The worker and the law (1966) s. 138 ff.

³ *Williams v. North's Navigation Collieries (1889), Ltd.*, i The Law Reports, Appeal Cases (nedan förkortat A.C.) 1906 s. 136. Avgörandet innebar att löneavdrag inte fick ske för en domfäst, konnex skadeståndsfördran.

⁴ The Truck Act, 1831, sect. 23, och The Truck Amendment Act, 1887, sect. 8.

⁵ The Truck Act, 1831, sect. 24.

⁶ Det kan anmärkas, att avdrag för annat än genfordran tillåts i vissa fall, se om uppdrag om betalning till tredje man *Hewlett v. Allen*, [1894] A.C. 383.

Har arbetsgivaren av misstag utbetalat för mycket lön, får han inte avdraga det för mycket utbetalda vid senare lönebetalningar. Ej heller får han på detta sätt göra sig betald för andra skadeståndskrav än de i 1896 års lag uttryckligen omtalade. Att arbetaren på förhand lämnat samtycke till löneavdrag saknar relevans.⁷

Trucklagarna har länge ansetts vara i *behov av revision*. År 1961 framlade en statlig kommitté ett förslag om att lagarna skulle upphävas och ersättas med en för nutida förhållanden lämpad lagstiftning. Såvitt gällde avdrag på lön fann kommittén ett behov av skyddslagstiftning alltfört föreligga. Dess förslag i denna del innebär i princip, att varje avdrag, vartill arbetstagaren fritt samtyckt, tillåts.⁸

I tjänsteavtalsförhållanden, som faller *utanför trucklagstiftningen*,⁹ torde allmänna regler om kvittning vara tillämpliga, vilket innebär att arbetsgivaren har omfattande befogenheter att göra löneavdrag.¹⁰

B. Frankrike

Om kvittning mot lönefordran¹ finns två specialbestämmelser i den franska arbetsrättskodifikationen, *Code du Travail* (CTr), se första boken art. 50—51. Beträffande *leveransfordringar* i allmänhet förklaras i art. 50 att ingen kvittning får ske mot lön. Regeln är en länk i den lagstiftning, vars syfte är att förhindra truckmissbruk. Kvittningsförbudet beträffande leveransfordringar är emellertid inte absolut. Bestämmelsen i art. 50 gör *undantag* för fall då fordran avser verktyg och redskap, som är nödvändiga för arbetet, eller råämnen och material, som arbetaren har att svara för och som han nyttjar i sitt arbete («dont l'ouvrier a la charge et l'usage»). Fordran i anledning av försträckning som lämnats för anskaffande av nämnda förnödenheter ställs i samma läge. Omtvistad är frågan, om och i vad mån arbetstagaren har anspråk på *beneficium* i de fall löneavdrag tillåts enligt denna artikel. Härskande mening synes vara att ett *beneficium* bör tillerkännas honom, dock omfattande allenast den del av lönen som oundgängligen krävs för hans underhåll.²

De genfordringar, som är föremål för kvittningsreglering i art. 51, utgöres i korthet uttryckt av fordringar i anledning av *penningförsträckningar*. Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare, som lämnat arbetstagaren sådan försträckning,³ får göra sig betald blott genom successiva löneavdrag som ej får överstiga en tiondedel av förfallna lönebelopp.⁴ I art. 51 stadgas vidare, att avdrag som företas på ifrågasvarande grund skall särhållas från den del av lönen som får göras till föremål för exekution eller överlåtelse; en tiondedel av lönen är förty reserverad för arbetsgivarens kvittningsanspråk i anledning av försträckningar.

Reglerna om kvittning i *Code du Travail* är tvingande, i vart fall i så måtto

⁷ *Penman v. Fife Coal Co., Ltd.*, [1936] A.C. 45, 57.

⁸ Report of the Committee on the Truck Acts. Jfr kritiken mot förslaget i *Modern Law Review* 1962 s. 215 ff.

⁹ I huvudsak förhållanden, där arbetstagaren utför ett s. k. icke-manuellt arbete, t. ex. kontorssysslör.

¹⁰ Jfr *Fridman*, a.a. s. 405 f. Allmänt om kvittning enligt engelsk rätt, se *Halsbury's Laws of England* (3. ed.), Vol. 34, s. 393 ff.

¹ Om kvittning mot lön, se *Planiol & Ripert, Traité pratique de droit civil français* (2. éd.) XI nr 832 ff, *Durand, Traité de droit du travail II* (1950) nr 396 ff, och *Brun & Galland, Droit du travail* (1958) nr 228 ff. — I den förevarande framställningen förbigås regler för speciella arbetstagar-kategorier.

² Detta *beneficium* är knappare än det som omtalas nedan vid not 8.

³ I annat fall än det som omtalas i art. 50.

⁴ Förskott — i betydelsen av förtida delbetalning av lönen för ett arbete som är under utförande — får däremot avräknas till fullo vid uppgörelsen på förfalldagen, se tredje stycket.

att arbetstagaren inte på förhand med bindande verkan kan avsäga sig det skydd reglerna ger honom.

Såsom framgått reglerar Code du Travail kvittning mot lön endast såvitt gäller vissa uppräknade slag av genfordringar.⁵ Många *andra arter av motfordringar* kan emellertid uppträda, såväl konnexa som inkonnexa. Som särskilt betydelsefulla må nämnas krav på skadestånd för brott mot tjänsteavtalsförpliktelser i allmänhet.⁶ För kvittningen med genfordringar av sådana övriga arter anses *allmänna kvittningsregler* vara tillämpliga.⁷ Dessa är kodifierade i *Code civil art. 1289 ff.* Då de appliceras på tjänsteavtalsförhållanden tilldrager sig två problem speciellt intresse, frågan om arbetstagarens rätt till beneficium och likviditetsfrågan.

Beträffande *beneficiumfrågan* har praxis sedan länge uppehållit principen att kvittning mot lön får ske allenast i den mån lönen kan göras till föremål för exekution.⁸ Då beneficium sålunda beviljats, synes detta ha uppfattats såsom en omedelbar tillämpning av regeln i Code civil art. 1293 p. 3, vilken från kvittning undantar fordran »qui a pour cause des aliments déclarés insaisissables»; i domsmotive-ringarna har framhållits att lagstiftarens syfte med bestämmelserna om utmät-ningsbegränsning beträffande lönefordran varit att trygga arbetarens och hans familjs behov av underhåll. Denna regel om beneficium vid kvittning mot lön är tvingande. Regeln avser såväl inkonnexa som konnexa genfordringar, och den gäller vid anställnings upphörande i samma mån som under dess bestånd. Den har tillämpats bl. a. då genfordran avsett krav på skadestånd för arbetarens under-låtenhet att iakttaga vederbörlig uppsägningstid innan anställning lämnats.

Vad beträffar *likviditetsproblemet*, så stadgas i Code civil art. 1291, att kvittning blott sker mellan fordringar som är likvida.⁹ Ifrågavarande krav på de motstående fordringarnas otvistighet synes uppehållas även vid kvittning i tjänsteavtalsför-hållanden. En rättslig effekt härav är, att en arbetsgivare inte kan undgå ansvar för dröjsmålspåföljder därest han gör löneavdrag för en bestridd genfordran.¹⁰ Härifrån måste skiljas problemet huruvida arbetsgivaren äger erhålla exekutions-titel beträffande klar lönefordran utan hinder av att kvittningsyrkande avseende tvistig genfordran framställts. Nyttjar arbetsgivaren det huvudsakligen i praxis framvuxna institutet compensation judiciaire,¹¹ torde han ha goda möjligheter att utverka att frågan, om utdömande skall ske av lönefordran, får vila tills pröv-ning skett av genfordran; särskilt om även genfordran grundas på tjänsteavtalet kan domstolarna antagas vara benägna att upptaga kvittningsyrkandet.

⁵ Om innebörden av reglerna i CTr I art. 50—51 må tilläggas, att jämväl de i Code civil angivna allmänna förutsättningarna för kvittning måste vara uppfyllda för att löneavdrag skall få ske, i den mån annat ej följer av sagda regler.

⁶ Vissa konnexa skadeståndsanspråk torde hänföras under regleringen i CTr I art. 50, se Cour de cassation 22.12. 1925 (Recueil Sirey 1925. 1. 357).

⁷ Om allmänna kvittningsregler, se Planiol & Ripert, a.a. VII nr 1280 ff, Colin & Capitant, Traité de droit civil II (1959) nr 1545 ff, och Répertoire de droit civil (Encyclopédie juridique Dalloz) I, artikeln Compensation.

⁸ Cour de cassation 28.6. 1910, 8.11. 1911, 8.3. 1926 (Recueil Sirey 1912. 1. 185, 1926. 1. 109). — Reglerna om utmätningbegränsning, som finns i CTr I art. 61 såvitt gäller exekution för fordringar i allmänhet, är okomplicerade och fredar vissa angivna kvotdelar av lönen från exekution. Deras principer kan följaktligen utan svårighet tillämpas även utanför det exekutiva förfarandet.

⁹ Om likviditetskravet, se närmare t. ex. Planiol & Ripert, a.a. VII nr 1286.

¹⁰ Huruvida detta ovillkorligen gäller även då de motstående fordringarna är konnexa synes oklart.

¹¹ Detta institut skiljer sig beträffande kvittningsbetingelserna från det i Code civil reglerade institutet (compensation légale) såvitt gäller likviditetskravet; om compensation judiciaire se t. ex. Planiol & Ripert, a.a. VII nr 1296 f.

C. Förbundsrepubliken Tyskland

Regler om tvångsvis kvittning i fordringsförhållanden i allmänhet¹ är meddelade i Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) §§ 387 ff. För kvittning mot lönefordran² gäller ingen speciell reglering utan nämnda generella bestämmelser i BGB är tillämpliga. Av dessa bestämmelser är § 394 första punkten av central betydelse för kvittningen mot lön.

I *BGB § 394 första punkten* förklaras, att såvitt en fordran inte kan underkastas exekution får kvittning mot densamma ej ske. Regeln har tillämpning på lönefordran, eftersom sådan fordran är skyddad mot exekution helt eller delvis enligt bestämmelser i Zivilprozessordnung.³ Arbetstagaren skall alltså tillerkännas ett *beneficium* vid kvittning mot lön. Regeln är tillämplig såväl under anställningsbestånd som vid dess upphörande. Den anses gälla för konnexa genfordringar ej mindre än för inkonnexa.⁴

Trots att lagtexten inte ger något uttryck häråt, äger regeln i BGB § 394 inte tillämpning i vissa fall då genfordran grundas på att arbetstagaren *avsiktligt åsamkat arbetsgivaren skada eller förlust*. Även utmätningsfri lönefordran får alltså kvittas bort i dessa fall.⁵ Denna undantagsregel härledes ur den i § 242 och annorstädes i BGB uttryckta grundsatsen om skyldighet för parterna i fordringsförhållanden att iakttaga vad tro och heder kräver. I praxis och doktrin har man sökt ge stadga åt undantagsregeln genom att systematisera de fall, då kvittningsskyddet måste vika.⁶ Enighet har synts råda om att sådant fall förelegat, då genfordran grundats på att arbetstagaren avsiktligt åsamkat arbetsgivaren skada genom att begå en »unerlaubte Handlung» i den mening som avses i BGB §§ 823 ff. Kvittningsskyddet har vidare ansetts böra vika — åtminstone under vissa omständigheter — för genfordran som grundas på avsiktligt avtalsbrott, även om den skadegörande handlingen inte kunnat klassificeras som en »unerlaubte Handlung». Ett tredje typfall, då undantaget ansetts tillämpligt, har gällt krav på återbetalning av belopp som av misstag utbetalts för mycket i lön och som av arbetstagaren mottagits i ond tro.

Regeln i BGB § 394 betraktas som *tvingande* till den tidpunkt då den icke utmätningsbara lönefordran förfaller till betalning; dessförinnan slutna kvittningsavtal anses överksamma i den mån de kränker regeln. En i ett avtal om försträckning intagen klausul om återbetalning genom löneavdrag binder följaktligen inte arbetstagaren såvitt gäller den exekutionsfria delen av lönen. Avräkning av förskott hindras däremot icke av § 394, eftersom lämnandet av ett förskott betraktas som förtida uppfyllelse.

Inom tillämpningsområdet för de arbetsrättsliga reglerna i Gewerbeordnung

¹ Om allmänna kvittningsregler, se Das Bürgerliche Gesetzbuch, Kommentar herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern (11. Aufl.) I. Band, 2. Teil, s. 1349 ff, Enneccerus & Lehmann, Recht der Schuldverhältnisse (15. Bearb. 1958) §§ 69 ff, och Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts I (7. Aufl. 1964) § 27 III.

² Om kvittning mot lön, se Nikisch, Arbeitsrecht I (3. Aufl. 1961) § 33 IV 2, och Hueck & Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I (7. Aufl. 1963) § 45 IV. — Särregler för speciella arbetstagar-kategorier förbigås i denna framställning.

³ Se §§ 850—850 i. Reglerna om beräkandet av beneficium vid exekution i lön är avsedda att tillämpas av arbetsgivaren på egen hand; tabeller över det utmätningsfria beloppets storlek vid olika förhållanden finns utgivna. Motsvarande regler kan följaktligen tillämpas utanför det exekutiva förfarandet såsom vid kvittning.

⁴ Kvittningsförbudet kan ej kringgås genom utövande av detentionsrätt i stället för kvittningsrätt, se Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen 85 (1914) s. 108.

⁵ Beneficiumskyddet kan åsidosättas helt eller delvis beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, se Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts 9 (1960) s. 137.

⁶ Se t. ex. Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (11. Aufl.) § 242 Bem. D 306 ff, jfr emellertid Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts 9 (1960) s. 137.

anses avräkning mot den exekutionsfria delen av lönen kunna ske med arbetsgivarens fordran på vederlag för livsmedel, bränsle och andra sådana *natura-förmåner*, som uppräknas i nämnda förordning § 115 st. 2 andra och tredje punkterna.⁷

På avtal om förverkande av lönefordran anses regeln i BGB § 394 analogt tillämplig.

Mot *lönebelopp*, som inte är skyddade enligt BGB § 394, får kvittning ske enligt BGB:s övriga, allmänna regler härom. Även inkonnexa motfordringar får i princip kvittas mot sådant belopp. Något krav på likviditet hos genfordran upprätthålls ej.⁸

D. Österrike och Schweiz

Liksom i tysk rätt gäller i österrikisk och schweizisk rätt, att arbetstagaren i princip är tillförsäkrad ett *beneficium* vid kvittning mot lön. Framställningen begränsas till att avse dessa regler om *beneficium*, vilka är av central betydelse för kvittningen mot lön i ifrågavarande två länder.

Den *österrikiska* regeln¹ finns i Exekutionsordning § 293 st. 3. Den innebär att kvittning inte får ske mot den icke utmätningsbara delen av en lönefordran.² Några uttryckligen föreskrivna undantag begränsar emellertid regelns räckvidd väsentligt. Kvittning mot en icke utmätningsbar fordran får sålunda ske för indrivning av förskott, av genfordran, som står i rättsligt sammanhang med huvudfordran, samt av skadeståndsfordran, då skadan framkallats avsiktligt.³

Den *schweiziska* *beneficium*regeln⁴ är meddelad i Obligationenrecht art. 340.⁵ Denna bestämmelse föreskriver i första stycket, att såvitt lönen är ovillkorligen erforderlig för arbetstagarens och hans familjs underhåll får kvittning mot lönefordran ske endast med arbetstagarens medgivande.⁶ I andra stycket stadgas, att kvittning dock alltid är tillåten såvitt gäller ersättningsanspråk för avsiktligt tillfogad skada. Regeln i första stycket skiljer sig från motsvarande tyska och österrikiska bestämmelser däri, att den inte hänvisar till reglerna om utmätningsfrihet. I praxis lär emellertid samma principer för bestämmande av *beneficium* tillämpas vid kvittning som vid exekution i lön.⁷ Art. 340 är tillämplig på såväl inkonnex som konnex genfordran.

⁷ Se närmare angivna stadganden bl. a. om de — till arbetstagsidans skydd — uppställda kraven beträffande prisets höjd. Det bör tilläggas, att truckbestämmelserna i Gewerbeordnung (§§ 115 ff) som huvudregel förbjuder att arbetsgivaren lämnar sina anställda varor på kredit samt att leverans i strid med förbudet ej ger upphov till någon fordran för arbetsgivaren. Tillämpningsrådet omfattar i huvudsak arbetstagarförhållanden inom industrin.

⁸ Inkonnex genfordrans tvistighet kan dock få väsentlig betydelse enligt processuella regler, se Zivilprozessordnung § 145 st. 3 och § 302.

¹ Om kvittning mot lön enligt österrikisk rätt, se Klang & Gschnitzer, Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch, Fünfter Band (1954) s. 270, och Weinzierl i Das Recht der Arbeit 1963 s. 153 ff.

² Reglerna om i vad mån lönefordran är skyddad mot exekution finns i Lohnpfändungsgesetz av år 1955.

³ I ett år 1960 framlagt delförslag till en kodifikation av den österrikiska arbetsrätten ingår en regel innebärande att icke utmätningsbar lönefordran får kvittas bort endast då genfordran avser ersättning för avsiktligt framkallad skada (§ 72 st. 3).

⁴ Om kvittning mot lön enligt schweizisk rätt, se Oser & Schönenberger, Das Obligationenrecht II (2. Aufl. 1936) Art. 340, och Schweingruber, Kommentar zum Dienstvertrag (3. Aufl. 1960) Art. 340.

⁵ Jfr den generella regeln i art. 125 p. 2.

⁶ Medgivandet anses bindande endast om det lämnats efter det lönen förfallit till betalning.

⁷ Om exekution i lön, se Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (1889) art. 93 och Fritzsche, Schuldbetreibung, Konkurs und Sanierung I (1954) s. 174 ff.

Antal löneavdrag

för olika slag av motfordringar vid ett avlöningstillfälle i mars 1961 som berörde ca 51 000 arbetare och ca 14 000 tjänstemän (inklusive arbetsledare) vid 129 svenska företag¹

Motfordrans art	Antal löneavdrag för	
	arbetare	tjänstemän
Hyra.....	6 074	1 532
Vederlag för måltider.....	360	1 911
Vederlag för andra varor och tjänster.....	2 348	1 115
Penningförsträckning.....	1 768	839
Återkrav av tidigare för mycket utbetald lön.....	52	1
Skadestånd.....	18	0
Ospecificerade fordringar....	34	0
	10 654	5 398

¹ Tabellen är baserad på en av Sigeman verkställd undersökning.

Förkortningar

<i>AD</i>	= arbetsdomstolens domar
<i>BrB</i>	= brottsbalken
<i>JO</i>	= justitieombudsmannens ämbetsberättelse
<i>MO</i>	= militieombudsmannens ämbetsberättelse
<i>NJA</i>	= Nytt juridiskt arkiv. Avd. I
<i>NJA II</i>	= Nytt juridiskt arkiv. Avd. II
<i>RB</i>	= rättegångsbalken
<i>Prop.</i>	= proposition
<i>Rodhe</i>	= Rodhe, Obligationsrätt. Stockholm 1956
<i>Rskr</i>	= riksdagens skrivelse
<i>RÅ</i>	= Regeringsrättens årsbok
<i>SL</i>	= strafflagen
<i>SOU</i>	= statens offentliga utredningar
<i>SvJT</i>	= Svensk juristtidning
<i>Utsökningsrätt III</i>	= Utsökningsrätt III, exekution i lön, beneficium m. m., förslag av lagberedningen (SOU 1964: 57)



13 FEB 1967

STATENS
OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen)

Justitiedepartementet

Allmänna arvsfonden. [2]
Utsökningsrätt VI. [3]

Inrikesdepartementet

Kommunal bostadsförmedling. [1]



13 FEB 1967