

Nr 94

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om arbetsgivares kvittningsrätt, m. m.; given Stockholms slott den 13 mars 1970.

Kungl. Maj:t vill härmed, under återopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över justitieärenden och lagrådets protokoll, föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till

- 1) lag om arbetsgivares kvittningsrätt,
- 2) lag om ändring i sjömanslagen (1952: 530).

GUSTAF ADOLF

Lennart Geijer

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Förslaget reglerar arbetsgivares rätt att kvitta fordran hos arbetstagaren genom avdrag på dennes lön. Med lön jämställs pension som tillkommer förutvarande arbetstagare.

I motsats till vad som nu gäller innebär lagförslaget att kvittning mot lön i princip får ske bara med arbetstagarens medgivande. Vissa undantag från denna huvudprincip föreslås emellertid. Arbetsgivaren skall sålunda alltid få kvitta med klar och förfallen motfordran, som har uppkommit i samband med anställningen och antingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönen, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten. Vidare skall rätt till kvittning i andra fall kunna medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av huvudorganisation. Arbetstagaren skall dock i dessa undantagsfall alltid ha rätt till s. k. beneficium. Kvittning får sålunda ske bara mot den del av lönen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av under-

hållsskyldighet som i övrigt åvilar honom. Innan kvittning får ske, skall arbetsgivaren från utmättningsman inhämta besked om beneficiets storlek.

Arbetsgivare, som kvittar i strid med lagen, blir i princip skadeståndsskyldig. Tvist om arbetsgivares kvittningsrätt skall prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol.

Den föreslagna nya lagstiftningen, som avses träda i kraft den 1 juli 1970, föranleder en ändring i sjömanslagen.

1) Förslag
till
Lag
om arbetsgivares kvittningsrätt

Härigenom förordnas som följer.

1 §

Arbetsgivare får ej i vidare mån än som anges i denna lag göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen (lönefordran) för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren.

Vad i lagen föreskrives om kvittning mot lönefordran gäller i tillämpliga delar i fråga om kvittning mot fordran på pension som arbetsgivare är skyldig att utge till förutvarande arbetstagare.

2 §

Kvittning mot lönefordran får ske med arbetstagarens medgivande. Återkallas ett på förhand lämnat medgivande innan lönefordringen förfallit till betalning, får kvittning icke ske i vidare mån än som följer av vad nedan sägs.

3 §

Kan kvittning ej ske enligt 2 §, får arbetsgivaren kvitta endast med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen och an-
tingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjäns-
ten.

För kvittning enligt första stycket får ej tagas i anspråk belopp som är avsett att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Rätt till kvittning utöver vad som följer av första och andra styckena kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. Arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa det även i fråga om arbets- tagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbets- tagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 §

Kvittning enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal får ske endast mot den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom.

5 §

Skatteavdrag samt införsel, som beslutats innan lönefordringen förfallit till betalning, har företräde framför kvittning enligt denna lag.

Är arbetsgivarens fordran sådan att rätt till kvittning föreligger enligt 3 § och vill arbetsgivaren kvitta mot belopp som han ålagts att innehålla genom beslut om utmätning av lön, beslutar utmätningsmannen om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek.

I övrigt får kvittning ej återopas mot beslut om utmätning av lön.

Talan mot utmätningsmans beslut enligt andra stycket föres hos överexekutor genom besvär. Klagan är ej inskränkt till viss tid.

6 §

Innan kvittning får ske enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal, skall arbetsgivaren från utmätningsman inhämta besked om hur stor del av lönefordringen som enligt 4 § skall vara skyddad mot kvittning. Upphör arbetstagarens anställning utan föregående uppsägningstid, får arbetsgivaren hålla inne lönebelopp till dess utmätningsmannens besked föreligger. Det åligger i sådant fall arbetsgivaren att ofördröjligen begära sådant besked.

7 §

Framställning om besked enligt 6 § göres hos utmätningsmannen i den ort där arbetstagaren är bosatt. Är han icke bosatt här i landet, göres framställningen i den ort där arbetsgivaren finnes. Innan utmätningsmannen meddelar beslut, skall han bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig, om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt.

Mot utmätningsmannens beslut får talan ej föras. Utmätningsmannen kan ändra beslutet, om anledning därtill förekommer.

8 §

Kvittar arbetsgivare mot arbetstagares lönefordran i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet enligt denna lag eller åsidosätter han vad som åligger honom enligt 6 §, är han skyldig att ersätta arbetstagaren 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 rätt att kvitta eller var hans förfarande eljest ursäktligt, kan skadeståndet jämkas efter vad som finnes skäligt.

9 §

Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.

Gör arbetsgivare i mål om lönefordran invändning om kvittning eller väcker han genkärsmål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkärsmålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordringen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1970.

2) Förslag
till
Lag
om ändring i sjömanslagen (1952: 530)

Härigenom förordnas, att 20 § sjömanslagen (1952: 530) skall ha nedan angivna lydelse.

(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 medgives eller eljest är klar.*

Utan sjömannens samtycke må dragsedelsbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka *disciplinbot eller till kvittning, när sådan får äga rum enligt lagen (1970: 00) om arbetsgivares kvittningsrätt.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1970.

Utdrag av protokollet över justitieärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 9 januari 1970.

Närvarande:

Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, HOLMQVIST, ASPLING, SVEN-ERIC NILSSON, LUNDKVIST, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, MOBERG, BENGTOSSON, LÖFBERG, LIDBOM.

Chefen för justitiedepartementet, statsrådet Geijer, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *lagstiftning angående arbetsgivares rätt till kvittning* och anför.

Inledning

Lagberedningen arbetar sedan år 1960 med reformering av utsökningslagen och därmed sammanhängande lagstiftning. I avvaktan på översyn av lagstiftningen i dess helhet bedrivs arbetet så, att beredningen lägger fram förslag till partiella reformer. I sitt sjätte betänkande, Utsökningsrätt VI (SOU 1967: 3), har beredningen lagt fram förslag till lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt. Betänkandet är undertecknat av f. d. justitierådet Gösta Walin, ordförande, numera justitieombudsmannen Ulf Lundvik och hovrättsrådet Gösta Dyrssen.¹ Beredningens lagförslag torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av Göta hovrätt, riksrevisionsverket, arbetsdomstolens ordförande, exekutionsväsendets organisationsnämnd, statens avtalsverk, statens personalpensionsverk, 1964 års sjömanslagskommitté, Svenska stadsförbundet, Svenska kommunförbundet, Svenska landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Tidningarnas arbetsgivareförening, Bankernas förhandlingsorganisation, Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, Föreningen Skogsbrukets arbetsgivare, Sveriges re-

¹ Lagberedningen har samrätt med direktören i Svenska arbetsgivareföreningen E. L. W. Forstadius, ledamoten av riksdagens första kammare numera statsrådet J. L. Geijer, förutvarande juristen i Landsorganisationen S. G. Gustafsson, förutvarande administrative direktören i statens avtalsverk P. I. Lidbeck, förutvarande sekreteraren i Svenska stadsförbundet B. Möller och byråchefen i statens personalpensionsverk I. M. Sjönell. Numera docenten Tore Sigeman har biträtt beredningen i dess arbete.

dareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Handelns arbetsgivareorganisation, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Sveriges advokatsamfund och Föreningen Sveriges kronofogdar. Exekutionsväsendets organisationsnämnd har bifogat yttranden av kronofogdemyndigheterna i Stockholm, Göteborg, Malmö, Karlstad, Västerås, Uppsala, Umeå och Haparanda.

Under ärendets beredning inom justitiedepartementet har överläggningar hållits med företrädare för exekutionsväsendets organisationsnämnd, statens avtalsverk, Svenska kommunförbundet, Svenska landstingsförbundet, SAF, LO, TCO, SACO och SR.

Nuvarande förhållanden

Gällande rätt. Arbetstagares rätt till lön skyddas i flera hänseenden. I detta sammanhang är främst av intresse de regler som begränsar möjligheterna att ta lön i anspråk innan den blivit tillgänglig för lyftning.

Enligt rättspraxis anses en arbetstagare inte kunna genom överlåtelse till tredje man eller på annat liknande sätt förfoga över sin lön innan den förfallit till betalning. Arbetstagarens borgenärer har däremot vissa möjligheter att tvångsvis ta lönen i anspråk i samband med att den förfaller till betalning. Det kan ske antingen genom exekution i lönen i form av *löneutmätning* (67 a—e §§ utsökningslagen) eller *införsel* (införsellagen 1968: 621) eller också genom *kvittning*.

Reglerna om löneexekution har nyligen reformerats (prop. 1968: 130, 1LU 48, rskr 362). För att exekution i lön skall kunna ske krävs att borgenärens fordran är domfäst eller att borgenären har annan exekutionstitel. *Löneutmätning*, som kan användas för alla slags fordringar, innebär att arbetsgivaren åläggs att hålla inne viss del av gäldenärens lön och redovisa den till utmätningssmannen. Löneutmätning kan ske bara under vissa särskilda förutsättningar. I fråga om löneinkomster i allmänhet gäller, att löneutmätning normalt inte får tillämpas utan gäldenärens medgivande längre tid än tre månader under ett och samma kalenderår. Gäldenären har rätt till vad som brukar kallas *beneficium*. Löneutmätning får nämligen bara omfatta belopp som uppenbart överstiger vad som går åt för gäldenärens och hans familjs försörjning samt för fullgörande av underhållsskyldighet. Semesterersättning skyddas särskilt mot löneutmätning genom en bestämmelse att sådan ersättning kan utmätas bara med gäldenärens i utmätningssmålet lämnade medgivande. *Införsel* kan ske bara för vissa fordringar, främst underhållsbidrag, vissa skatter samt böter. Införsel innebär liksom löneutmätning att arbetsgivaren åläggs att redovisa viss del av lönen till utmätningssmannen. Denne bestämmer dels hur mycket som högst får innehåll-

las vid varje avlöningstillfälle (införselbeloppet), dels ett belopp som skall förbehållas gäldenären för eget underhåll och familjens behov samt för fullgörande av betalningsskyldighet till annan som vid införsel har lika rätt som sökanden eller bättre rätt än denne (förbehållsbeloppet). Beneficiet är följaktligen snävare tilltaget vid införsel än vid löneutmätning. Det finns inga tidsbegränsningar i fråga om införsel, och semesterersättning åtnjuter inte något särskilt skydd.

Kvittning sker utan medverkan av myndighet. I huvudsak saknas bestämmelser i lag om kvittning. Som en allmän rättsgrundsats gäller att, om två fordringar står mot varandra, var och en av gäldenärerna kan påkalla att förhållandet avvecklas genom kvittning. Härvid avräknas fordringarna mot varandra så långt de räcker. Kvittning kan i princip framtingas av den ena parten även om den andra parten motsätter sig det. Kvittning anses i allmänhet ske genom att ena parten avger en kvittningsförklaring, dvs. meddelar den andre att han avräknar sin fordran, motfordran, mot dennes fordran, huvudfordran. Motfordran måste vara förfallen till betalning för att kvittning skall kunna äga rum. De båda fordringarna behöver som regel inte ha något samband med varandra. Även en motfordran som förvärvats från annan kan användas för kvittning. I princip uppställs inte något krav på att motfordran skall vara klar, dvs. kvittning kan ske även med bestridda fordringar. Dessa allmänna regler gäller också i fråga om arbetsgivares rätt till kvittning mot fordran på lön. Fordran på semesterlön eller semesterersättning är inte skyddad mot kvittning. Enligt rådande uppfattning anses arbetsgivaren ha rätt att helt kvitta bort arbetstagarens fordran på lön. Någon rätt till beneficium finns alltså inte vid kvittning mot lön. Frågan om arbetsgivare kan kvitta med motfordran utan hinder av beslut om införsel regleras inte i lag. Enligt beredningen brukar utmätningsmännen i de sällsynta fall då konflikt mellan införsel och kvittning föreligger ge företräde åt arbetsgivarens kvittningsanspråk, om hans fordran har uppkommit före införselbeslutet. De meddelar då införsel bara i belopp som återstår efter det att kvittning ägt rum (jfr SOU 1964: 57 s. 143 not 9). Motsvarande torde gälla vid konkurrens mellan kvittning och löneutmätning. Skatteavdrag enligt uppbördsförordningen (1953: 272) anses däremot gå före kvittningsanspråk.

Vissa inskränkningar i arbetsgivares kvittningsrätt uppkommer på grund av bestämmelserna i lagen (1928: 254) om arbetsdomstol. För kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden gäller, att tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd prövas av arbetsdomstolen (11 § lagen om arbetsdomstol). Åberopas mot lönefordran, som skall prövas av arbetsdomstolen, kvittning med motfordran som varken har samband med kollektivavtalet eller på annan grund faller under arbetsdomstolens kompetens, avvisas kvittningsyrkandet, medan lönefordran prövas (jfr 10 kap. 17 § sista stycket rättegångsbalken). Att märka är dock att lönefordran

som grundas på kollektivavtal hör under allmän domstols prövning, om det inte i målet råder någon till kollektivavtalet hänförlig tvist.

Det är i viss mån tveksamt om pension kan bli föremål för kvittning i samma utsträckning som lön. Frågan har sällan varit aktuell.

Faktisk utövning av arbetsgivares kvittningsrätt. Under år 1961 genomförde numera docenten Tore Sigeman en undersökning av i vad mån kvittning mot lönefordran faktiskt förekom på den privata arbetsmarknaden. I beredningens betänkande redogörs kortfattat för resultatet av undersökningen, som presenteras mera utförligt i Sigemans gradualavhandling »Lönefordran. Studier över löneskydd och kvittningsregler». Undersökningen utfördes som en stickprovsmässig undersökning bland arbetsgivare inom anläggningsbranschen, pappersbruken, sågverken, träindustrin, tvättinrättningsbranschen och verkstadsindustrin. Svar inkom från 129 företag med sammanlagt omkring 65 000 anställda. Undersökningen visade att praktiskt taget alla stora företag och de flesta små företag tillämpade kvittning mot lön. Vid ett avlöningstillfälle verkställdes drygt 16 000 löneavdrag för genfordringar. Till mer än 99 procent grundades avdragen på avtal mellan tjänsteavtalsparterna. Den avtalsmässiga avräkningen av motstående skulder förekom sannolikt mer än 100 gånger så ofta som den tvångsvisa kvittningen. Arbetsgivarna var i allmänhet angelägna om att undvika tvångsvis kvittning. I de fall sådan kvittning skedde underrättades ofta arbetstagarna i förväg om den tilltänkta åtgärden. Tvångsvis kvittning med fordran som saknade allt samband med anställningsförhållandet förekom ytterst sällan. Löneavdrag för skadestånd skedde bara vid ungefär en fjärdedels promille av antalet löneutbetalningar. Praktiskt taget alla stora företag och omkring två tredjedelar av de mindre företagen gav försträckningar till de anställda. Kreditgivningen omfattade ett sammanlagt utestående lånebelopp på över nio milj. kr. Den skedde vanligen på villkor som var för arbetstagarna gynnsammare än den allmänna kreditmarknadens. För omkring en tiondel av lånebeloppet hade kvittningsrätten enligt undersökningen antagligen haft en avgörande kreditfrämjande betydelse, varvid främst inestående semesterersättningar tjänade som kreditunderlag. Om säkerheten i inestående lön hotade att gå om intet till följd av att arbetstagaren skulle sluta sin anställning, verkställdes kvittning även om motfordran var tvistig. Om arbetstagaren skulle kvarstå i anställningen, fick han regelmässigt behålla minst så mycket av lönen som svarade mot existensminimum enligt uppbördsförordningen. Vid slutavlöning skedde dock kvittning fullt ut, även om arbetstagaren därigenom berövades erforderligt underhåll.

Sveriges redareförening har i yttrande till beredningen upplyst, att kvittning tillämpas i inte obetydlig omfattning inom sjöfartsnäringen. En redare kan t. ex. ha fordran på sjöman med anledning av fel eller försummelse i

tjänsten eller på grund av att redaren enligt föreskrifter i utländsk lagstiftning tvingats bekosta hemresa för sjömannen, när denne rymt i utländsk hamn. Enligt redareföreningen förekommer det emellanåt, att ombordanställda gör sig skyldiga till skadegörelse o. l. Det händer att ett rederi överlåter sådana fordringar till det rederi på vars fartyg sjömannen sedermera fått anställning, varefter det senare rederiet driver in fordringen genom kvittning.

Beredningen uppger att kvittning inte är lika vanlig i statliga anställningsförhållanden som i privata. Utan den anställdes medgivande förekommer kvittning knappast annat än i så kvalificerade fall som då den anställde förskingrat anförtrodda medel eller gjort sig skyldig till stöld på arbetsplatsen. Kommunerna lär däremot tillämpa kvittning i något större omfattning än staten.

Internationella konventioner. Inom Internationella arbetsorganisationen (ILO) antogs år 1949 en konvention (nr 95) angående rättsskydd för lön. Till konventionen ansluter sig en rekommendation (nr 85).

I konventionen behandlas bl. a. frågan om kvittningsrätten. Enligt artikel 8 får löneavdrag medges endast under de villkor och i den utsträckning som föreskrivs i nationell lagstiftning eller har bestämts genom kollektivavtal eller skiljedom. Arbetarna skall på det sätt vederbörande myndighet finner mest lämpligt underrättas om de villkor som gäller för sådana avdrag och i vad mån avdrag är tillåtna. I artikel 9 föreskrivs att ersättning som arbetare har att utge för att få eller behålla anställning inte får tas ut genom löneavdrag. Enligt rekommendationen bör alla erforderliga åtgärder vidtas för att begränsa löneavdrag i den mån det kan anses nödvändigt för att trygga arbetarens och hans familjs uppehälle (första punkten). Löneavdrag med anledning av skada eller förlust som åsamkats arbetsgivaren bör medges bara om det klart kan visas, att arbetaren i fråga är ansvarig för skadan eller förlusten. Avdragsbeloppet bör vara skäligt och inte överstiga skadans eller förlustens verkliga belopp. Innan löneavdraget görs, bör arbetaren få tillfälle att yttra sig (andra punkten). Löneavdrag för verktyg, material och utrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren bör ske bara i de fall då sådana avdrag a) utgör en allmänt erkänd sedvänja inom branschen eller yrket eller b) föreskrivs i kollektivavtal eller skiljedom eller c) är på annat sätt medgivna enligt ett i den nationella lagstiftningen angivet förfarande (tredje punkten).

Sverige har inte anslutit sig till konventionen. Skälet härtill är att de i konventionen behandlade frågorna i endast ringa utsträckning regleras i svensk lag och att det knappast kan komma i fråga att ge en eventuell lag om arbetsavtal ett sådant innehåll att den kommer att motsvara konventionens krav. Vidare har ansetts att konventionen förutsätter tvingande lagregler i alltför stor omfattning (prop. 1950: 188 s. 14).

Europarådets ministerkommitté antog år 1961 ett förslag till en europeisk social stadga. Stadgan trädde i kraft år 1965. Den innehåller i artikel 4 punkt 5 en regel enligt vilken de fördragsslutande parterna förbinder sig att endast på de villkor och i den omfattning som föreskrivs i nationell lagstiftning eller som fastställs genom kollektivavtal eller skiljedom medge avdrag på lön. Sverige har anslutit sig till stadgan med undantag för bl. a. bestämmelserna i artikel 4 punkt 5 om avdrag på lön. Som skäl för undantagen anfördes, att den svenska traditionen att överlåta frågan om lönebildning o. l. åt arbetsmarknadens parter lägger hinder i vägen för ratifikation av de bestämmelser i stadgan som avser anställningsvillkor och anställningsförhållanden (prop. 1962: 175 s. 10).

Beredningen

Enligt beredningen är det ett bestämt önskemål på arbetstagarhåll att frågan om arbetsgivares kvittningsrätt regleras i lag. På arbetsgivarsidan ifrågasätts däremot i allmänhet, om det finns något egentligt behov av en sådan reglering. På statligt och kommunalt håll har dock tanken på en lagstiftning mött förståelse. För egen del anser beredningen att det nuvarande i någon mån ovissa rättsläget i fråga om arbetsgivares kvittningsrätt ibland kan vålla friktioner. De nya reglerna om införsel och löneutmätning bör kompletteras med bestämmelser om hur man skall lösa en konflikt mellan införsel eller löneutmätning å ena och arbetsgivares kvittningsrätt å andra sidan. Den frågan kan inte lämpligen lösas utan en reglering av arbetsgivares kvittningsrätt. Beredningen menar därför att goda skäl talar för att en sådan reglering genomförs.

Det av beredningen upprättade förslaget till lag om arbetsgivares rätt till kvittning innefattar flera begränsningar av den kvittningsrätt arbetsgivare f. n. har. Huvudgrunderna i förslaget är följande.

Beredningen skiljer mellan frivillig kvittning och tvungen kvittning. Frivillig kvittning sker genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare i samband med att lönen förfaller till betalning, under det att tvungen kvittning verkställs av arbetsgivaren utan att sådan överenskommelse föreligger. Beredningen anser att arbetstagaren bör kunna fritt medge kvittning efter det att lönen förfallit till betalning, eftersom han då i princip har rätt att fritt förfoga över denna. Har lönen inte förfallit till betalning, bör läget vara ett annat. Det har sedan länge ansetts, att arbetstagare inte kan genom överlåtelse till tredje man eller på annat sätt förfoga över lönen innan den intjänats. En arbetstagare som lämnat tredje man fullmakt att lyfta kommande lön, s. k. lönefullmakt, kan enligt gällande rätt utan vidare återkalla fullmakten. Beredningen syftar inte till någon ändring på den punkten. Arbetstagaren bör då inte heller på för-

hand utan någon begränsning kunna lämna bindande medgivande till kvittning. Beredningen föreslår en bestämmelse av innebörd att kvittning får ske med arbetstagarens medgivande men att sådant kvittningsmedgivande kan återkallas innan avlöningen förfaller.

Beredningen framhåller att arbetsgivaren inte bör få använda vilka fordringar som helst för tvungen kvittning. Kvittningsrätten bör i princip begränsas till fordringar som har direkt samband med tjänsteförhållandet. Som exempel på sådana fordringar anges fordran på ersättning för bostad eller annat som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen. Det kan vara måltider på arbetsplatsen, busstransporter till och från arbetet, inköp av varor på kredit hos arbetsgivaren m. m. Vidare nämns krav på grund av lån eller borgen som lämnats med anledning av anställning samt krav på skadestånd för fel eller försummelse i tjänsten. Det av beredningen uppställda kravet att bostaden, lånet e. l. skall ha lämnats »med anledning av» anställningen innebär, att situationen måste vara den att vederbörande inte skulle ha fått bostaden, lånet etc., om han inte varit anställd. Om en butiksanställd fått köpa varor på kredit, kan fordran enligt beredningen ha direkt samband med anställningen, såvida arbetsgivaren anvisat en särskild ordning för de anställdas inköp, t. ex. med speciella blanketter. Sker köpet på samma villkor som vid försäljning till allmänheten, kan sådant samband inte anses föreligga. Vid borgensåtagande kan samband med anställningen vara för handen exempelvis om arbetsgivaren går i borgen för bostadshyra som skall erläggas till ett dotterföretag. I fråga om motfordringar som arbetsgivaren övertagit från annan föreslås i princip ett kvittningsförbud. En från annan övertagen motfordran kan dock få användas för kvittning, om arbetsgivaren på grund av borgen eller enligt lag är skyldig att svara för fordringen.

I anslutning till vad som gäller i fråga om kvittning i allmänhet föreslår beredningen att motfordran måste vara förfallen för att kunna användas för kvittning. Enligt beredningens åsikt bör arbetsgivaren vidare i princip inte kunna kvitta med en tvistig motfordran. Å andra sidan bör arbetstagare inte genom uppenbart ogrundade invändningar kunna betaga arbetsgivaren hans kvittningsrätt. Beredningen föreslår därför, att det uppställs som villkor för rätt till kvittning, att motfordran är medgiven eller eljest klar. Frågan om en fordran är klar eller inte skall bedömas objektivt. Fordran enligt skuldebrev och hyresfordringar är enligt beredningens mening oftast klara, medan däremot fordran på skadestånd kan vara mera svårbedömd. Det uppställda kravet på klarhet anses innebära, att arbetsgivaren i allmänhet måste gå fram med försiktighet när det gäller att kvitta.

I princip bör arbetsgivaren inte få ta i anspråk hela lönen genom kvittning. Under beredningens arbete framkastades den tanken att man i fråga

om *beneficium* för arbetstagaren skulle anknyta till de av beredningen tidigare föreslagna reglerna om löneutmätning. Dessa regler förutsätter emellertid en prövning från fall till fall av hur mycket av lönen som kan tas i anspråk. En sådan prövning bör enligt beredningens åsikt inte anförtros arbetsgivaren. En anknytning till reglerna om löneutmätning försvåras också av att löneutmätning skall kunna fortgå bara under begränsad tid varje kalenderår. Beredningen anser därför att kvittningsrätten bör begränsas till en fix kvotdel av lönen. Efter förebild av en bestämmelse i finländsk lag föreslås kvotdelen uppgå till en sjättedel. Kvotdelen skall beräknas på lönen före skatteavdrag. Beredningen framhåller att regelns verkningar för olika lönegrupper kommer att i hög grad utjämnas genom skatteprogressionen.

Ett par undantag från sjättedelsregeln föreslås. Ersättning för skada som orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet i tjänsten får dras av utan någon begränsning. Ett annat undantag hänger samman med frågan i vilken utsträckning arbetsgivare på grund av arbetstagarens medgivande skall kunna kvitta i andra fall eller i vidare mån än lagen föreskriver. Beredningen anser, 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 liknande. Med uttryckligt medgivande bör likställas att kvittning uppenbart var förutsatt. Hänsyn bör också kunna tas till sedvänjan på arbetsplatsen. Beredningen föreslår därför en regel, enligt vilken avdrag för motfordran som grundas på avtal med arbetstagaren får göras i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst.

Beredningen har övervägt om arbetsgivaren bör hindras från att hålla kvittningsfrågan svävande under en längre tid. Beredningen anser sig emellertid inte kunna ställa upp någon regel om *preklusion* av rätt till kvittning utan att också reglera de förutsättningar under vilka själva motfordringen går förlorad. Eftersom något sådant anses ligga utom ramen för förslaget, har beredningen avstått från en *preklusionsregel*.

Beredningen anser det önskvärt att det finns möjlighet att genom *kollektivavtal* ge arbetsgivare en mer omfattande kvittningsrätt. Efter mönster av bl. a. 12 § femte stycket semesterlagen (1963: 114) föreslås, att rätt till kvittning i andra fall eller i vidare mån än som följer direkt av lagen kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal, som på arbetstagar-sidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. Arbetsgivare som är bunden av ett sådant avtal får tillämpa det även beträffande arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Det gäller dock inte i fråga om arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbetsgivares kvittningsrätt kan komma i konflikt med avdrag för pre-

liminär eller annan skatt, som arbetsgivaren skall innehålla enligt upp-
bördsförordningen m. m., och med införsel eller löneutmätning. I fråga om
s k a t t e a v d r a g framhåller beredningen att lönen bör bära den skatt
som belöper på den. I överensstämmelse med den uppfattning som vunnit
anslutning i praxis föreslår beredningen därför att skatteavdrag skall gå
före arbetsgivares rätt till kvittning. I n f ö r s e l för uttagande av familje-
rättsliga underhållsbidrag har enligt beredningen regelmässigt stor be-
tydelse för mottagaren. Det skulle vara betänkligt, om arbetsgivaren kunde
sätta sådan införsel ur funktion genom att kvitta. I fråga om införsel för
annat ändamål — skatter, böter m. m. — föreligger visserligen inte lika
starka skäl att låta införsel gå före, men det skulle komplicera regelsyste-
met alltför mycket, om man skilde mellan olika slag av införsel. Bered-
ningen föreslår därför, att införsel skall gå före arbetsgivares rätt till kvitt-
ning, om inte avlöningen är förfallen när beslutet meddelas. I fråga om den
del av avlöningen som återstår sedan införsel skett medför förslaget där-
emot inte något hinder för arbetsgivaren att kvitta. Beredningen har över-
vägt, om det bör föreskrivas, att arbetsgivaren i sådant fall inte får ta i
anspråk belopp som enligt införselbeslutet skall vara förbehållet arbetstaga-
ren för eget underhåll och familjens behov. Eftersom en sådan regel skulle
medföra, att gäldenären får det bättre ställt därför att han är föremål för
införsel, har beredningen emellertid avisat denna tanke. I fråga om l ö n e -
u t m ä t n i n g erinrar beredningen, att sådan utmätning står öppen för
alla borgenärer oavsett arten av deras fordringar. På grund härav kan det
inte komma i fråga att utmätningen generellt skall ha företräde framför
kvittningen. I stället föreslås som huvudregel, att beslut om löneutmätning
inte inskränker arbetsgivarens kvittningsrätt. Två undantag från denna
huvudregel förordas. Eftersom arbetstagaren inte bör ha möjlighet att i för-
väg förfoga över sin lön till arbetsgivarens förmån men till övriga borge-
närers nackdel, skall enligt beredningens förslag kvittningsmedgivande, som
kan återkallas av arbetstagaren, inte kunna åberopas mot beslut om ut-
mätning. Lämnas kvittningsmedgivande efter det att beslut om löneut-
mätning meddelats, får medgivandet inte heller åberopas mot utmätnings-
beslutet.

Om arbetsgivare kvittar i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet
i lagen, blir han enligt beredningens förslag skyldig att e r s ä t t a arbets-
tagaren u p p k o m m e n s k a d a. Efter förebild av bestämmelser i annan
arbetsrättslig lagstiftning, bl. a. 20 § semesterlagen, föreslås att även ideell
skada skall ersättas. Till ideell skada kan enligt beredningen hänföras t. ex.
att arbetstagaren fått inställa en planerad semesterresa. I förslaget föreskrivs
också att skadestånd kan nedsättas, om arbetsgivaren hade grundad anled-
ning anta, att han hade kvittningsskilling motfordran eller hans förfarande
annars var ursäktligt. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan
också äga rum. Som exempel på fall där nedsättning av skadestånd kan äga

rum anför beredningen bl. a., att arbetsgivaren felaktigt bedömt frågan om motfordran kunde anses vara klar.

Övriga delar av beredningens förslag redovisas i specialmotiveringen.

Remissyttrandena

Frågan om behovet av en lagstiftning tas upp av flera remissinstanser. *SAF* framhåller att kvittningsinstitutet som det f. n. praktiseras på arbetsmarknaden är en accepterad företeelse utan några större kontroversiella inslag. En lagreglering är därför i och för sig inte nödvändig. Om de i *SAF*:s remissyttrande framförda synpunkterna vinner beaktande kan föreningen dock samtycka till en lagstiftning. *Statens avtalsverk* anser det däremot värdefullt att frågan om arbetsgivares rätt till kvittning klarläggs genom lagstiftning. Den hittills rådande osäkerheten har medfört olägenheter inte minst för arbetsgivarsidan. Alla de hörda *arbetstagarorganisationerna* är likaledes positivt inställda till en lagstiftning. *Sveriges advokatsamfund* anser, att införande av lagregler kan medföra risk för en viss osmidighet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inom den allra väsentligaste delen av arbetsmarknaden kommer emellertid avtalsfrihet att råda. Eftersom förhållandet mellan å ena sidan exekution i lön och å andra sidan arbetsgivares rätt till kvittning i någon form bör göras till föremål för reglering, vill samfundet tillstyrka att beredningens förslag föranleder lagstiftning. *Exekutionsväsendets organisationsnämnd* finner det också önskvärt att bestämmelserna om löneutmätning kompletteras med regler om arbetsgivares kvittningsrätt. Liknande synpunkter framförs av *Föreningen Sveriges kronofogdar*. *Arbetsdomstolens ordförande* uttalar å andra sidan, att han inte kan bedöma om något mera trängande behov föreligger av en lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt. I arbetsdomstolens dömande verksamhet har i varje fall under senare år kvittningsfrågor förekommit mycket sparsamt. Detta torde emellertid främst sammanhänga med att arbetsgivares kvittningsrätt vanligen inte är reglerad i kollektivavtal och att därför enligt 11 § lagen om arbetsdomstol tvister om kvittning i allmänhet inte omfattas av arbetsdomstolens behörighet. Från den senaste tiden vill arbetsdomstolens ordförande dock nämna ett fall, där arbetsgivare kan sägas ha missbrukat sin rätt att kvitta. Detta fall — behandlat i arbetsdomstolens dom (AD) 1966 nr 26 — avsåg en arbetsgivare, som framfört en som det senare visade sig ogrundad invändning om kvittning på grund av skadeståndsfordran och som därför under lång tid vägrat att till en arbetstagare utge i runt tal 2 750 kronor i förfallen lön och semesterersättning.

Beredningens lagförslag får som helhet ett i viss mån blandat mottagande. På en del håll anses förslaget i huvudsak lämpat för att läggas till grund för lagstiftning. Förslaget tillstyrks sålunda av *Göta hovrätt*,

riksrevisionsverket, statens personalpensionsverk och Kooperationens förhandlingsorganisation. Statens avtalsverk har inte några erinringar mot huvudprinciperna i förslaget, som anses innefatta en lämplig avvägning av arbetsgivares och arbetstagares intressen. Svenska stadsförbundet, Svenska kommunförbundet och Svenska landstingsförbundet framför inte heller några invändningar mot förslagets huvudgrunder. TCO uttalar att förslaget i stor utsträckning tillgodoser behovet av ett skydd mot alltför långtgående kvittningsmöjligheter för arbetsgivaren. TCO tillstyrker därför förslaget i dess huvuddrag men har vissa erinringar mot den närmare utformningen av förslaget.

På flera håll framförs emellertid åtskilliga kritiska synpunkter. SAF menar att förslaget begränsar kvittningsrätten i alltför stor utsträckning. Sveriges redareförening anför, att kvittning inom sjöfarten sker i fall som torde sakna motsvarighet vid företag på land. Rederiföretagens tillämpning av kvittning har inte givit anledning till befogade anmärkningar. Föreningen avstyrker därför förslaget. LO förordar å andra sidan att lagstiftningen skärps i flera hänseenden. Arbetsdomstolens ordförande framhåller att syftet med en lagstiftning bör vara att skapa ett tillfredsställande grundskydd för arbetstagares lön vid den form av exekution av fordringsanspråk som kvittning från arbetsgivarens sida utgör. På det hela taget ger beredningens förslag arbetstagarna ett bristfälligt löneskydd vid motfordringar, som har direkt samband med tjänsteförhållandet. Det skulle vara bättre om arbetstagarna beträffande sådana fordringar tillförsäkrades ett grundskydd som gällde överlag och alltså oberoende av motfordringens typ och som medgav erforderlig anpassning till arbetstagarens aktuella försörjningsbörda och ekonomiska situation i övrigt. Närmast åsyftas ett sådant skydd som har föreskrivits vid utmätning av lön. Om en sådan utformning av löneskyddet skulle visa sig möjlig kan lagförslaget förmodligen förenklas. Arbetsdomstolens ordförande anser att en sådan ordning inte i alltför hög grad äventyrar arbetstagarnas möjligheter att få kredit hos arbetsgivarna.

SAF tar upp den av beredningen föreslagna regeln att kvittning kan ske med stöd av ett medgivande av arbetstagaren, om detta föreligger när lönen förfaller till betalning. Det anses i och för sig motiverat att medgivande kan avse fordringar som annars inte skulle vara kvittningssgilla. SAF finner det däremot synnerligen egendomligt och närmast stötande, att ett i förväg lämnat medgivande skall kunna återkallas.

Förslaget att tvungen kvittning i princip skall kunna ske bara med motfordran som har direkt samband med tjänsteförhållandet föranleder uttalanden av ett par remissinstanser. SAF konstaterar, att det i fråga om rätt till kvittning för hyresfordran enligt förslaget är tillräckligt att arbetsgivaren kan visa att anställningen varit avgörande för hyresrätten. Samtidigt uppställs emellertid ett principiellt krav på formell identitet mellan arbetsgivare och hyresvärd, som i sak innebär att arbetsgivaren inte kan kvitta, om han härleder sin rätt från ett formellt fri-

stående subjekt, av typen dotterbolag eller bostadsstiftelse. SAF anser, att rätt till kvittning bör föreligga när en reell identitet av det slaget finns mellan arbetsgivaren och hyresvärden. SAF upplyser vidare, att det inte är ovanligt, bl. a. inom handelns område, att den anställde får köpa varor från arbetsgivaren på kredit. Kan det visas att anställningen har föranlett krediten, måste detta vara tillräckligt för att kvittning skall få ske. Det bör alltså inte, såsom beredningen föreslagit, vara ett villkor att arbetsgivaren anvisat en särskild ordning för de anställdas inköp, t. ex. med särskilda blanketter. *Sveriges redareförening* anser, att en redare måste ha möjlighet att kvitta med motfordringar som han har övertagit från annan. Eftersom en sjöman som kommit i skuld till redaren många gånger lämnar tjänsten vid första lägliga tillfälle, skulle kvittningsrätten annars oftast bli illusorisk. *Statens avtalsverk* tar upp frågan vad som menas med att motfordran avser något som arbetsgivaren tillhandahållit »med anledning av anställningen». Avtalsverket utgår från att staten är att anse som en enda arbetsgivare. Om en fordran uppkommer vid anställning i visst verk, t. ex. statens järnvägar, får alltså kvittning med fordringen ske även sedan tjänstemannen erhållit annan anställning vid verket eller övergått till anställning vid annat statligt verk, t. ex. postverket. Om å andra sidan en tjänsteman övergår från statligt löner reglerad anställning hos viss kommun till statligt löner reglerad anställning hos annan kommun — såsom ofta är fallet med t. ex. lärare vid grundskolan — eller om en tjänsteman övergår från statligt löner reglerad anställning hos kommun till statlig anställning, föreligger självfallet i princip inte kvittningsrätt i den senare anställningen för fordran som uppkommit i den tidigare anställningen. Avtalsverket utgår från att det i lagen använda ordet »anställningen» inte syftar på anställning i viss tjänst eller under viss sammanhängande tidsperiod utan avser anställning över huvud taget — i olika befattningar eller vid olika tillfällen — hos en och samma arbetsgivare. Det ifrågasätts, om inte »anställningen» bör utbytas mot »tjänsteförhållandet», som tydligare anger vad som avses.

Beredningens förslag att det som förutsättning för kvittning i princip skall gälla att motfordran är medgiven eller eljest klar kritiserar av SAF. Detta krav innebär en total avvikelse från gällande rätt. Kvittar arbetsgivaren med en motfordran vars existens han inte kan styrka vid rättslig prövning blir han skadeståndsskyldig. Denna sanktion har hittills utgjort tillräckligt korrektiv mot missbruk av kvittningsrätten. Mot bakgrund av att beredningen inte heller åberopat något missförhållande i arbetsgivarnas sätt att handha kvittningsinstitutet avstyrker SAF den föreslagna begränsningen av kvittningsrätten.

Svenska stadsförbundet, *Svenska kommunförbundet* och *Svenska landstingsförbundet* förutsätter att arbetsgivaren har rätt att kvitta, om han vid sin bedömning av omständigheterna finner sig ha grundad anledning anta att arbetstagaren objektivt sett är betalningsskyldig. SACO betecknar den

föreslagna regeln att motfordran skall vara klar för att kunna användas till kvittning som en betydande förbättring för arbetstagarsidan. SACO anser inte tillrädligt att man går ännu längre i samma riktning och kräver t. ex. laga exekutionstitel i fall då fordringen inte är medgiven. Härigenom skulle nämligen kvittningsinstitutet i väsentlig mån kunna förlamas. TCO däremot ifrågasätter, om det inte åtminstone när det gäller kvittning med skadeståndsfordringar bör krävas att fordringen är fastställd genom lagakraftvunnen dom eller avgörande som får verkställas lika med sådan dom. TCO hävdar vidare att arbetsgivaren bör vara skyldig att förhandla enligt allmänna kollektivavtalsrättsliga regler innan kvittning får ske. Detta torde vara nödvändigt även med hänsyn till förslaget att tvist om kvittningsrätten i allmänhet skall prövas av arbetsdomstolen, vars behandling av ett mål regelmässigt föregås av förhandlingar, såväl lokala som centrala. Arbetstagarorganisationens uppfattning bör alltså få komma till uttryck och arbetstagsidan bör få tillfälle att bidra med utredning, innan arbetsgivaren genomför kvittning. Därigenom uppnås den fördelen, att arbetsgivaren hindras kvitta, om lönefordran förfaller före tidpunkten för förhandlingen. Den skadeståndssanktion som förslaget innehåller är enligt TCO:s mening inte ett tillräckligt korrektiv mot missbruk av arbetsgivarens kvittningsrätt. LO anser att krav på grund av förstärkning skall kunna användas för kvittning bara om förstärkningen grundas på skriftlig handling. Uttrycket »eljest klar» i lagen bör enligt LO:s uppfattning ändras till »eljest uppenbart klar». Detta skulle i lagtexten markera en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att i tveksamma fall kvitta när arbetstagaren kan ha rimlig anledning bestrida kravet men ge möjlighet till kvittning i situationer, där arbetstagarens bestridande är helt utan grund. Genom den föreslagna omformuleringen torde åtskilliga tolkningsproblem och därmed tvister kunna undvikas. *Kronofogdemyndigheten i Karlstad* erinrar om beredningens uttalande att arbetsgivaren måste gå fram med försiktighet och i tveksamma fall avstå från att kvitta. Kronofogdemyndigheten ifrågasätter emellertid om arbetsgivare i allmänhet har kompetens för ett så kvalificerat bedömande som krävs, särskilt i skadeståndfallen.

Frågan om *b e n e f i c i u m* vid kvittning har tilldragit sig stort intresse under remissbehandlingen. Från olika utgångspunkter kritiserar såväl förslaget att högst en sjättedel av lönen får tas i anspråk genom kvittning som de föreslagna undantagen från sjättedelsregeln.

Arbetsdomstolens ordförande framhåller, att ett grundskydd för lönen har tillförsäkrats arbetstagarna lagstiftningsvägen när det gäller andra exekutionsformer än kvittning. Starka skäl kan anföras för att de inte bör vara sämre ställda när arbetsgivaren utövar kvittning. Från den utgångspunkten finns det inte anledning att göra skillnad mellan olika typer av fordringsanspråk vid utformningen av löneskyddet. Föreligger ett av sociala skäl betingat skyddsbehov, gör det sig uppenbarligen gällande med samma styrka, vare sig arbetsgivarens motfordran grundas på avtal med arbets-

tagaren eller den avser ersättning för skada, som arbetstagaren orsakat, eller fordringen har uppkommit på annat sätt. Beredningens förslag innebär ett fullgott löneskydd, när arbetsgivarens motfordran inte har direkt samband med tjänsteförhållandet. Kvittning får då ske endast med arbetstagarens medgivande, och detta kan återkallas innan avlöningen förfaller. Mot förslagets innehåll i den delen har arbetsdomstolens ordförande inte något att erinra. I fråga om andra motfordringar föreslår beredningen bl. a. att arbetsgivaren får göra avdrag i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst. Den regeln tar inte någon hänsyn till att arbetstagaren vid fordringens uppkomst kan ha befunnit sig i ett så trängt läge, att han tvingats godta längre gående kvittningsanspråk än han kan bära, eller att han då överskattat sina möjligheter beträffande takten för återbetalningen. Inte heller beaktas genom regeln sådana förändringar beträffande arbetstagarens försörjningsbörd eller ekonomiska förhållanden i övrigt som inträffat efter motfordringens uppkomst och som försämrat hans återbetalningsmöjligheter. Det bör uppmärksammas, att motfordringar som arbetsgivaren kvittar mot lön i det alldeles övervägande antalet fall grundas på avtal mellan tjänsteavtalsparterna. Med den av beredningen föreslagna lagstiftningen torde det komma att framstå som en naturlig åtgärd från arbetsgivarens sida att vid ingående av sådana avtal rutinmässigt tillförsäkra sig rätt att kvitta med visst belopp vid varje avlöningstillfälle. Visserligen får det antas att arbetsgivarna härvid i allmänhet kommer att vara måttfulla. I särfall kan emellertid tänkas förekomma, att arbetsgivare av obetänksamhet eller på grund av bristande insikt om arbetstagarens ekonomiska situation tillförsäkrar sig en kvittningsrätt, som äventyrar arbetstagarens möjligheter att försörja sig och sin familj. Vad angår fordringar på ersättning för skada som har orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet lämnar förslaget arbetstagaren utan löneskydd. Sjättedelsregeln avser bl. a. fordran som är grundad på avtal med arbetstagaren utan att det vid fordringens uppkomst har avtalats eller förutsatts något särskilt om kvittning. Vid ett genomförande av beredningens förslag torde det emellertid bli sällsynt, att så inte sker. Vidare gäller sjättedelsregeln i fråga om arbetsgivares ersättning för skada, som arbetstagaren vållat utan att det skett uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet. Inom vissa områden av arbetsmarknaden, bl. a. inom transportfacket (se AD 1969 nr 23), har emellertid arbetstagarna genom kollektivavtal befriats från ersättningsskyldighet för skada vållad genom oaktsamhet som inte är grov. Över huvud taget torde motfordringar, som faller under sjättedelsregeln, komma att bli fåtaliga i praktiken. För dessa motfordringar innebär förslaget, att kvittning får ske med belopp som motsvarar högst en sjättedel av den förfallna avlöningen. Denna regel har den fördelen, att den är tämligen lätt att tillämpa. Regeln är emellertid enligt arbetsdomstolens ordförande stel och kan därigenom komma att ge sådana utslag att den ibland medger kvittning med ett belopp som är för högt med hänsyn till arbetstagarens

försörjningsbehov och i andra fall onödigt beskär arbetsgivarens kvittningsmöjligheter.

LO betecknar det som en brist att en beneficieregel efter förebild av exekutionsreglerna inte har tagits in i förslaget. Enligt *LO* är det av central betydelse att förslaget tillförs en bestämmelse som i alla lägen tillförsäkrar arbetstagaren ett grundskydd av existensminimumkaraktär. *LO* vill inte godta beredningens förslag att ersättning för skada som orsakats genom grov oaktsamhet skall kunna dras av utan begränsning. Fackmannen har ofta mycket svårt att avgöra vad som skall anses vara grov oaktsamhet eller enbart oaktsamhet. Det måste anses uteslutet att arbetsgivare i gemen skall kunna göra en sådan bedömning. Vad beträffar sjättedelsregeln anser *LO* att sjättedelen bör räknas på nettolönen, eftersom arbetstagaren i annat fall får ett alltför dåligt skydd. *TCO* konstaterar att avdrag för motfordran som grundas på avtal med arbetstagaren skall få göras i den ordning som avtalades eller förutsattes vid fordringens uppkomst. Lagförslaget är på denna punkt helt dispositivt. Det förbehåll som uppställs, nämligen att överenskommelsen måste vara träffad i samband med fordrans uppkomst, torde innebära bl. a. att överenskommelsen är giltig även om den avser en fordran, som inte är aktuell utan som kan tänkas uppkomma i framtiden ur ett avtalsförhållande. Överenskommelsen behöver inte heller vara uttrycklig. Bruket på arbetsplatsen kan vara tillfyllest. Den oklarhet som vidlåder begreppet »bruket på arbetsplatsen» torde medföra att tvister lätt uppkommer. Syftet med lagförslaget är att lönen, som utgör grundvalen för arbetstagarens och hans familjs existens, av sociala skäl skall åtnjuta skydd mot angrepp från tredje man. Denna sociala syn på lönen kom även till uttryck i det förslag till lag om arbetsavtal som 1935 lades fram av kommittén angående privatanställda, där det föreslogs en begränsning av kvittningsrätten till en femtedel av lönen. Denna regel var indispositiv. Enligt *TCO*:s uppfattning bör avtalsfriheten begränsas så att rätt till kvittning i andra fall eller i vidare mån än som sägs i lagen kan medges arbetsgivare bara genom kollektivavtal som slutits eller är godkänt av huvudorganisation. I annat fall skulle sjättedelsregeln komma att få ett begränsat tillämpningsområde i praktiken. *TCO* avstyrker därför att en regel om avtalsfrihet för tjänst-avtalsparterna införs i lagstiftningen, åtminstone vad beträffar skadeståndsfordringar. När det gäller försträkningsfallen kan det emellertid i vissa fall godtagas att arbetsgivaren med arbetstagaren träffar överenskommelse om kvittningsrätt. I fråga om skadeståndsfordringar framhåller *TCO* vidare, att kvittningsrätt utan någon begränsning bör gälla i fråga om uppsåtliga orsakad skada. Alla övriga skadeståndsfordringar bör däremot omfattas av sjättedelsregeln. I detta sammanhang erinrar *TCO* om att det i många kollektivavtal föreskrivs att skadeståndsskyldighet föreligger bara i fall av uppsåt eller grov vårdslöshet. *SACO* anser att rättviseskäl talar för att sjättedelsavdraget beräknas på nettolönen. I och för sig godtas att arbetsgivare

och arbetstagare kan disponera över löneskyddet genom överenskommelse. SACO vill emellertid begränsa den av beredningen föreslagna bestämmelsen till att gälla bara i fall av uttrycklig överenskommelse. Skadeståndsfordringar bör enligt SACO kunna användas för kvittning bara om vårdslösheten eller uppsåtet fastställts genom dom.

Även andra remissinstanser ger uttryck åt tveksamhet om beneficiesyddet är tillräckligt. *Kronofogdemyndigheten i Karlstad* ifrågasätter sålunda om sjättedelsregeln motsvarar de krav som kan ställas på beneficium. *Kronofogdemyndigheten i Umeå* föreslår att regeln kompletteras med en föreskrift att arbetstagaren inte i något fall genom kvittning får berövas vad han oundgängligen behöver för sin och familjens försörjning. Liknande synpunkter framförs av *Föreningen Sveriges kronofogdar*.

I några yttranden hävdas å andra sidan att det föreslagna beneficiesyddet bör inskränkas. *SAF* framhåller sålunda att förslaget att sjättedelsregeln skall gälla även när anställningen upphör strider mot hittillsvarande praxis. Visserligen kan de överväganden som ligger bakom sjättedelsregeln åberopas även när anställningen upphör. Å andra sidan innehåller förslaget vissa undantag från sjättedelsregeln. *SAF* anser det rimligt med en utvidgad kvittningsrätt vid anställningens upphörande. Annars kan det bli vanligt att arbetstagaren så snart som möjligt efter en fordrans uppkomst slutar sin anställning. *Bankernas förhandlingsorganisation* ifrågasätter om inte avdrag bör kunna göras utan begränsning i samband med att anställningen upphör. *Sveriges advokatsamfund* anser att sjättedelsregeln begränsar kvittningsrätten i alltför hög grad och föreslår att kvotdelen bestäms till en tredjedel av lönen före skatteavdrag.

LO beklagar att beredningen inte har föreslagit någon regel om p r e k l u s i o n av kvittningsrätt. Man bör ställa det kravet att en kvittningsrätt utnyttjas så snart det är möjligt och inte vid en tidpunkt som kan passa arbetsgivaren. *LO* anser därför att en preklusionsbestämmelse är nödvändig.

Remissinstanserna har i allmänhet ingen erinran mot beredningens förslag att s k a t t e a v d r a g och i n f ö r s e l skall gå före arbetsgivarens kvittningsrätt. *SAF* anser det rimligt att införsel för underhållsbidrag har företräde framför kvittningsrätt men motsätter sig att så blir fallet beträffande införsel för skatteskulder och böter. *Bankernas förhandlingsorganisation* har samma uppfattning men är dessutom tveksam om införsel för kommunala fordringsanspråk enligt lagen om socialhjälp och barnavårdslagen bör ges företräde framför arbetsgivarens kvittningsrätt. I fråga om skatteavdrag framhåller organisationen att, om den förmånsrätt som f. n. tillkommer skatter enligt 17 kap. 12 § handelsbalken tas bort vid den pågående revisionen av förmånsrättsordningen, övervägande skäl talar för att arbetsgivarens kvittningsrätt inte skall behöva stå tillbaka för skatteavdrag. *SACO* anser det vara i viss mån betänkligt att i händelse av pågående

införsel det införselbeloppet skall kunna tas i anspråk för kvittning. Från arbetstagar synpunkt framstår det som märkligt, att de okvalificerade genfordringar som faller under sjättedelsregeln skall få användas till kvittning mot det införselbeloppet. Det torde inte vara ett bärande skäl för rätt till kvittning att, som beredningen påpekat, gäldenären annars kunde få »det bättre ställt» därför att han är föremål för införsel.

Föreningen Sveriges kronofogdar framhåller, att det vid konkurrenssituationer mellan löneutmätning och kvittning enligt förslaget blir avgörande, om motfordran grundas på avtal eller om kvittning sker på grund av särskilt medgivande. I det förra fallet går kvittning före löneutmätning men i det senare blir ordningen omvänd. Föreningen anser det önskvärt med en skarp gränsdragning mellan begreppen avtal och medgivande så att en arbetsgivare förhindras att på lösa grunder rubricera ett medgivande som ett avtal. Det kan ske genom krav på att avtalet skall vara skriftligt och bevitnat.

Exekutionsväsendets organisationsnämnd har inga invändningar mot beredningens förslag om företräde mellan å ena sidan kvittningsrätten och å andra sidan skatter, införsel eller löneutmätning.

SAF konstaterar att arbetsgivaren enligt förslaget blir skadeståndskyldig så snart han kvittar i strid mot bestämmelserna i lagen. Eftersom de faktorer som kan föreligga i olika kvittningssituationer är svårbedömbara, framstår denna regel som alltför långtgående. Regeln kan inte heller motiveras med att arbetsgivarna hitintills skulle ha missbrukat sin kvittningsrätt. Skadeståndssanktionen är enligt *SAF*:s mening berättigad bara när en felaktig tillämpning framstår som mer graverande. *LO* finner det värdefullt, att skadeståndsskyldigheten omfattar även ideell skada. *LO* understryker vikten av att skadeståndsbestämmelserna tillämpas så att lagens syfte förverkligas. Liknande synpunkter framförs av *TCO*. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att en fråga, som inte har berörts i lagtexten och inte heller blivit närmare belyst i motiven, är om arbetstagaren vid domstolsprövningen kan kräva utdömning av den del av lönen som felaktigt innehållits. I motiven sägs visserligen — i anslutning till kravet på att motfordringen skall vara förfallen till betalning — att, när fråga om kvittning uppkommer i rättegång, kvittningsförutsättningarna får bedömas med beaktande av det läge som då föreligger. Detta uttalande synes emellertid inte ge någon vägledning för de fall, då arbetsgivaren brutit mot reglerna i 5 § 1 och 3 eller då arbetsgivaren kvittat enligt 6 § trots att arbetstagaren återkallat sitt kvittningsmedgivande innan avlöningen förfallit. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att det bör klarläggas, om det orättmätigt innehållna lönebeloppet i sådana fall skall dömas ut eller om kvittningen står fast när övriga förutsättningar för kvittning är uppfyllda.

En redogörelse för remissutfallet i vissa särskilda frågor lämnas i specialmotiveringen.

Departementschefen

Praktiskt taget alla arbetstagare är beroende av sin lön för att kunna försörja sig och sin familj. Starka sociala skäl talar därför för att lönen i vidsträckt omfattning skyddas, så att arbetstagaren verkligen kommer i åtnjutande av den. Både i Sverige och andra länder finns också regler om skydd för lön i olika hänseenden. Frågan har också uppmärksammats inom ILO och Europarådet. Inom ILO har sålunda antagits en konvention om rättskydd för lön. Även i den av Europarådet antagna europeiska sociala stadgan finns bestämmelser som avser att skydda rätten till lön.

En viktig del av löneskyddet utgörs av det regelkomplex som rör frågan i vad mån arbetstagarens borgenärer kan komma åt lönen innan eller i samband med att den förfaller till betalning. Enligt svensk rätt kan borgenärerna inte ens med arbetstagarens medgivande få någon rätt till arbetstagarens lön innan den förfallit till betalning. I rättspraxis har nämligen antagits att arbetstagaren inte kan med bindande verkan överlåta sitt löneanspråk till annan före lörens förfallodag. I viss utsträckning kan emellertid arbetsgivaren utan arbetstagarens medgivande innehålla lönen för borgenärernas räkning. Det sker vid exekution i lönen efter exekutiv myndighets beslut. En förutsättning för exekution är att fordringen är domfäst eller att borgenären har annan exekutionstitel. Föreligger denna förutsättning, kan exekution ske genom löneutmätning eller införsel. Införsel kan dock äga rum bara för fordringar av visst privilegierat slag, främst fordringar som avser underhåll, skatter eller böter. Även när exekution i lön pågår har arbetstagaren emellertid ett visst skydd för lönen. Vid både införsel och löneutmätning åtnjuter nämligen arbetstagaren ett beneficium, vilket betyder att arbetsgivaren trots den beslutade exekutionen skall betala ut viss del av lönen till arbetstagaren, så att denne kan försörja sig och sin familj. Beneficiet är mer omfattande vid löneutmätning än vid införsel.

Mot arbetsgivarens krav på betalning för egna fordringar åtnjuter arbetstagaren inte något löneskydd. Arbetsgivaren kan nämligen göra sig betald för sin fordran genom kvittning utan anlitan av exekutiv myndighet. Enligt allmänna civilrättsliga grundsatser kan ett fordringsförhållande upphöra genom kvittning. Står två förfallna fordringar mot varandra, kan vilken som helst av de två gäldenärerna påkalla kvittning, varvid fordringarna avräknas mot varandra så långt de räcker. Kvittning kan ske även om gäldenären i motfordringsförhållandet motsätter sig det. Det krävs inte att de båda fordringarna har samband med varandra. Detta gäller även vid kvittning mot lönefordringar. En arbetsgivare kan alltså kvitta mot arbetstagarens lönefordran med en motfordran som inte har något samband med anställningsförhållandet. Motfordran behöver inte vara medgiven eller klar för att få användas för kvittning. Det betyder

att en arbetsgivare kan hålla inne lön under åberopande av en motfordran som arbetstagaren har bestritt. I allmänhet har antagits att arbetsgivarens kvittningsrätt inte är begränsad av några regler om existensminimum. En arbetsgivare är alltså enligt gällande rätt oförhindrad att efter kvittning hålla inne hela lönen.

Lagberedningen föreslår i sitt betänkande Utsökningsrätt VI att arbetsgivares kvittningsrätt regleras i lag. Under remissbehandlingen av betänkandet understryks behovet av en lagstiftning i ämnet framför allt av arbetstagarorganisationerna. De privata arbetsgivarorganisationerna däremot betonar, att kvittningsinstitutet såsom det nu praktiseras på arbetsmarknaden är en accepterad företeelse utan några större kontroversiella inslag, och anser att det därför inte finns något större behov av en lagstiftning. Sveriges redareförening avstyrker lagstiftning under särskild hänvisning till de speciella förhållandena inom sjöfartsnäringen.

För egen del anser jag det inte vara principiellt försvarligt att arbetsgivare har en så privilegierad ställning jämfört med en arbetstagares övriga borgenärer som nu är fallet. Från social synpunkt inger det betänkligheter att arbetsgivaren kan tillgodose sina egna ekonomiska intressen genom att hålla inne hela lönen och sålunda övervältra ansvaret för arbetstagarens och hans familjs försörjning på det allmänna. Lagberedningen har lämnat en redogörelse för i vilken utsträckning kvittning mot lönefordran faktiskt förekommer på arbetsmarknaden. Av denna synes visserligen framgå, att kvittning ofta sker på ett för båda parter acceptabelt sätt. I fall då arbetstagaren skall sluta sin anställning utövar arbetsgivaren dock inte sällan kvittningsrätten mera hårdhänt. Det händer t. ex. att arbetsgivaren håller inne både hela slutavlöningen och inestående semesterersättning. Det förekommer också att arbetsgivare håller inne lön under påstående om motfordringar som efter vad som senare visar sig i själva verket inte existerat. Arbetsdomstolens ordförande nämner ett fall från senaste tid där en arbetsgivare missbrukat sin rätt att kvitta genom att hålla inne lön under ett som det senare visade sig grundlöst påstående att arbetstagaren vållat skada på arbetsgivarens egendom (AD 1966 nr 26). Att ett sådant missbruk av kvittningsrätten vållar svåra olägenheter för de arbetstagare som utsätts för det ligger i öppen dag. Jag anser därför att goda skäl talar för en lagstiftning som begränsar arbetsgivares kvittningsrätt.

Beredningen skiljer mellan frivillig kvittning och tvungen kvittning. Frivillig kvittning sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, under det att tvungen kvittning verkställs av arbetsgivaren utan att arbetstagarens medgivande föreligger vid kvittningstillfället. Den frivilliga kvittningen är mycket vanligare än den tvungna. Enligt en i beredningens betänkande lämnad uppgift förekommer på den privata arbetsmarknaden avtalsmässig avräkning av motstående fordringar sannolikt mer än 100 gånger så ofta som tvungen kvittning.

Eftersom arbetstagaren har rätt att fritt förfoga över lönen sedan denna

förfallit till betalning, bör han enligt min mening vara bunden av utfästelser som han på förfalldagen gör i fråga om rätt för t. ex. arbetsgivaren att disponera lönen. Ett vid denna tidpunkt lämnat kvittningsmedgivande är i själva verket att jämställa med frivillig betalning. I enlighet med vad beredningen har föreslagit och praktiskt taget samtliga remissinstanser har tillstyrkt bör en uttrycklig regel om rätt till sådan frivillig kvittning lagfästas.

Syftet med en lagstiftning bör vara att skapa ett tillfredsställande grundskydd för arbetstagarens lön vid den form av exekution för fordringsanspråk som *tvungen kvittning* från arbetsgivarens sida utgör. Vid andra exekutionsformer har sådant skydd tillförsäkrats arbetstagarna lagstiftningsvägen. Starka skäl kan otvivelaktigt anföras för att arbetstagarna i varje fall inte bör vara sämre ställda när arbetsgivaren kvittar än när lönen tas i anspråk genom annan exekution. Enligt min mening kan det t. o. m. ifrågasättas, om man inte bör gå ännu längre och helt avskära arbetsgivare från möjligheterna att utöva tvungen kvittning.

Arbetsgivaren är den ende av en arbetstagares borgenärer som kan ta lönen i anspråk utan någon exekutionstitel. Att gällande rätt har denna innebörd är närmast att se som en praktisk konsekvens av det rent faktiska förhållandet att arbetsgivaren är gäldenär i lönefordringsförhållandet och alltså har möjlighet att komma åt lönen innan den betalas ut. Det har i varje fall inte sin grund i några medvetna rättspolitiska överväganden från lagstiftarens sida. Det är i själva verket också svårt att finna en hållbar saklig motivering för rådande ordning. Till stöd för denna kan inte åberopas att genom kvittningsrätten tillgodoses fordringar, som generellt sett är sådana att det från allmän synpunkt är motiverat att låta arbetsgivaren — med företrädare framför arbetstagarens övriga borgenärer — på egen hand skaffa sig betalning ur arbetstagarens fordran på lön. Den gynnade ställning arbetsgivaren intar medför tvärtom risk för att arbetstagarens lön tas i anspråk för en motfordran som över huvud taget inte existerar. Risken kan minskas men inte elimineras genom den av beredningen föreslagna bestämmelsen att motfordran skall vara medgiven eller eljest klar för att kunna användas för kvittning mot lön. Från principiell synpunkt skulle det därför vara mest tilltalande att likställa arbetsgivaren med övriga borgenärer genom att ta bort hans möjlighet att utöva privatexekution genom tvungen kvittning mot lön. Arbetsgivaren skulle då bli hänvisad till att utverka exekutionstitel och begära medverkan av exekutiv myndighet, om han inte kan få arbetstagarens medgivande till kvittning när lönen förfaller till betalning. Detta skulle betyda, dels att avdrag på lönen utan arbetstagarens medgivande kunde ske bara för motfordringar som har blivit föremål för rättslig prövning, dels att arbetstagaren vid exekutionen skulle komma i åtnjutande av det beneficium som gäller vid utmätning av lön. En sådan ordning skulle otvivelaktigt ge arbetstagarna ett fullgott skydd för lönen.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört anser jag goda skäl tala för att lagstiftningen bör bygga på principen att tvungen kvittning mot lön inte skall få förekomma. Att genomföra denna princip helt undantagslöst anser jag emellertid inte vare sig behövt eller lämpligt, och en så långtgående begränsning av kvittningsrätten har f. ö. inte heller ifrågasatts från något håll under remissbehandlingen. Av skäl som jag strax skall utveckla närmare är det framför allt två typsituationer för vilka jag anser att undantag från en huvudregel om förbud mot tvungen kvittning bör komma i fråga. Den ena avser det fallet att arbetsgivaren och arbetstagaren innan lönen förfallit till betalning har avtalat om kvittningsrätt. Den andra situation som jag åsyftar föreligger när motfordringen avser ersättning för skada som arbetstagaren har vållat arbetsgivaren.

Jag vill först ta upp frågan om verkningarna av kvittningsavtal.

Det har sedan länge antagits, att en arbetstagare inte kan med bindande verkan överlåta sitt löneanspråk till annan, innan lönen förfaller till betalning. Om en arbetstagare har lämnat en tredje man fullmakt att lyfta hans framtida lön hos arbetsgivaren, kan arbetstagaren alltså återkalla lönefullmakten. Denna regel torde bäras upp av två skäl. Arbetstagaren bör skyddas mot att han av obetänksamhet eller annan liknande anledning försätter sig i den situationen att han inte kan försörja sig och sin familj. Sociala skäl ligger alltså bakom regeln. Men dessutom förestavas denna av hänsyn till arbetsgivaren. Om arbetstagaren har disponerat sin lön före förfallodagen, kan det nämligen inverka menligt på hans intresse av att utföra arbetet.

Det senare skälet gör sig inte gällande i någon högre grad när det gäller att ta ställning till frågan om arbetsgivare och arbetstagare skall kunna med bindande verkan avtala om kvittning mot framtida lön. Det bör uppenbarligen ankomma på arbetsgivaren själv att bedöma om det är förenligt med hans intressen att arbetstagaren i förväg förfogar över sin lön genom att överlåta den till arbetsgivaren, och det finns följaktligen ingen anledning för lagstiftaren att ingripa i arbetsgivarens intresse. Annorlunda ställer det sig emellertid om man ser situationen från arbetstagarens synpunkt. Arbetstagaren kan ha gått med på kvittningsavtalet utan att närmare tänka sig in i vad det kommer att betyda för honom. Förhållandet kan också ändras så att kvittningen blir mer betungande än arbetstagaren räknade med när han ingick avtalet. Detta kan följaktligen få från sociala synpunkter olämpliga konsekvenser för arbetstagaren och hans familj. Omständigheter av detta slag synes närmast föranleda att kvittningsavtal inte bör vara bindande för arbetstagaren.

Jag är likväl inte beredd att förorda en sådan lösning. Att helt fränkänna kvittningsavtal bindande verkan mot arbetstagaren skulle nämligen kunna leda till resultat som från andra synpunkter inte är önskvärda. Det förekommer inte sällan att arbetsgivare ger arbetstagare kredit på särskilt förmånliga villkor. Som exempel kan nämnas att anställda får köpa varor

av arbetsgivaren på kredit eller att arbetsgivaren ger lån till anställda för anskaffning av bostad, inköp av bil e. d. Från allmän synpunkt finns som regel inget att invända mot sådan kreditgivning. Den enskilde arbetstagararen torde ofta betrakta den som en i och för sig önskvärd förmån som följer av anställningen. Arbetsgivaren å sin sida torde emellertid i åtskilliga fall uppfatta kvittningsrätten som en form av säkerhet för den lämnade krediten. Kvittningsrätten kan med andra ord antas ha en kreditfrämjande effekt. Om möjligheten till kvittning tas bort, kan detta följaktligen befaras leda till att arbetsgivarna begränsar sin kreditgivning. Enligt min mening kan man inte bortse från den risken, och den bör därför beaktas vid utformningen av lagregler om arbetsgivares rätt till kvittning.

Det bör således finnas ett visst utrymme för arbetsgivare och arbetstägare att med bindande verkan avtala om framtida kvittning. I den mån sådana avtal erkänns som giltiga innebär det att kvittningsavtal får samma funktion som en exekutionstitel. Några principiella invändningar kan inte resas häremot. Alldeles bortsett från att kvittningsavtal enligt gällande rätt har en sådan funktion utan några som helst begränsningar vill jag erinra om att vissa andra avtal erkänns som exekutionstitlar i egentlig mening. Sålunda kan handräckning ske enligt lagen (1915:219) om avbetalningsköp med stöd av bestämmelse i avbetalningskontrakt, och vidare kan införsel och utmätning beslutas på grundval av skriftlig, bevitnad förbindelse att utge underhållsbidrag.

Avtalsfriheten bör emellertid inte sträcka sig längre än som å ena sidan är nödvändigt för att tillgodose arbetstägarnas behov att kunna utnyttja rätten till framtida lön som underlag för kredit och å andra sidan är förenligt med arbetstägarens — och hans familjs — av sociala hänsyn betingade behov att kunna disponera lönen på förfallodagen. Om kreditgivnings-synpunkten skall kunna tillgodoses torde det vara nödvändigt att i princip godta kvittningsavtal som ingås i samband med tillkomsten av arbetsgivarens fordran. Behovet av kreditgivning motiverar däremot enligt min mening inte att man låter arbetstägaren bli bunden också av kvittningsavtal som parterna träffar efter det att arbetsgivarens fordran har uppkommit. Om arbetsgivaren fäster avseende vid den säkerhet som kvittningsrätten kan innebära, har han all anledning att förbehålla sig kvittningsrätt redan i samband med att han lämnar arbetstägaren krediten. Att arbetstägaren kan ensidigt rygga ett kvittningsavtal som har ingåtts först senare torde inte nämnvärt påverka arbetsgivarnas villighet att bevilja de anställda kredit. De sociala hänsynen kan därför tillåtas väga över.

Jag förordar i enlighet med det anförda att kvittning skall få ske om motfordringen grundar sig på avtal enligt vilket fordringen får kvittas mot lön. Jag återkommer senare till frågan vilka villkor i övrigt som bör gälla för sådan kvittning och särskilt spørsmålet om arbetstägarens rätt till beneficium.

Som jag nyss nämnde kan det finnas skäl att göra undantag från ett

förbud mot tvungen kvittning också för vissa fall då arbetsgivarens motfordran avser skadestånd. En arbetstagare som uppsåtligt tillfogar sin arbetsgivare skada blir regelmässigt omedelbart avskedad. I allmänhet har arbetsgivaren i sådant fall rätt att skilja arbetstagaren från anställningen utan att iaktta uppsägningstid. Om arbetsgivaren utnyttjar denna rätt har han inga praktiska möjligheter att utverka en exekutionstitel och få tillstånd exekution i lönen innan anställningen upphör. Kan arbetsgivaren inte tillgripa kvittning tvingas han alltså att antingen betala ut inestående lön ograverad eller också behålla arbetstagaren i anställningen till dess han hunnit skaffa sig en exekutionstitel för sin skadeståndsfordran. En sådan ordning framstår emellertid som uppenbart stötande. Enligt min mening bör därför göras ytterligare ett undantag från huvudregeln om förbud mot tvungen kvittning. Arbetsgivaren bör ha möjlighet att genom kvittning mot lön tillgodogöra sig ersättning för skada som arbetstagaren har vållat uppsåtligt, oberoende av om arbetstagaren lämnar sitt medgivande. Jag anser däremot inte att det finns tillräckliga skäl att i enlighet med vad beredningen har föreslagit medge kvittning även när fordringen avser ersättning för skada som arbetstagaren har vållat genom oaktsamhet.

Några ytterligare undantag från förbudet mot tvungen kvittning anser jag inte böra medges. Jag bortser då från den speciella frågan, om avsteg från lagens bestämmelser skall kunna göras genom kollektivavtal, vilken jag avser att behandla särskilt i det följande. Dessförinnan vill jag emellertid gå närmare in på vilka ytterligare villkor som bör gälla för att tvungen kvittning skall få utövas och vilken omfattning denna kvittningsrätt bör ha.

Enligt beredningens förslag skulle gälla som villkor för rätt till tvungen kvittning, dels att motfordringen äger direkt samband med tjänsteförhållandet, dels att fordringen är medgiven eller eljest klar. Däremot skulle arbetstagaren inte ha någon ovillkorlig rätt till beneficium.

I likhet med majoriteten av remissinstanserna delar jag beredningens uppfattning att tvungen kvittning bör få ske endast för fordran som på något sätt har samband med tjänsteförhållandet. Vad först angår kvittning på grund av avtal anser jag det emellertid inte nödvändigt att ställa upp krav på att motfordringen skall ha ett sakligt samband med arbetstagarens tjänst. I och med att man ställer upp krav på att avtal skall ha träffats om kvittningsrätt torde arbetstagarnas skyddsbehov bli tillräckligt väl tillgodosett, om rätten att kvitta begränsas till att gälla fordringar som uppkommit under anställningstiden. Det torde inte bereda svårigheter att fastställa om detta kriterium är uppfyllt i det enskilda fallet, under det att man måste befara åtskilliga tvistigheter, om det därutöver skall krävas bevisning om att fordringen uppkommit direkt på grund av anställningen, dvs. att den inte skulle ha uppkommit, om ett tjänsteavtal inte bestått mellan parterna.

Under remissbehandlingen har SAF tagit upp frågan, i vad mån arbetsgivaren skall kunna kvitta med en fordran som tillkommer annan person. Föreningen har påpekat, att en fordran som uppkommer på grund av arbetstagarens anställning kan tillkomma ett arbetsgivaren närstående subjekt, t. ex. en bostadsstiftelse. Om en arbetsgivare av organisatoriska eller liknande skäl har valt att t. ex. hyra ut bostäder till de anställda via en sådan stiftelse, bör han enligt föreningen ha möjlighet att övertaga stiftelsens hyresfordringar och åberopa dessa för kvittning mot lön, om i övrigt förutsättningarna för tvungen kvittning föreligger.

Redan kravet att kvittningsmedgivandet skall ha lämnats i det avtal på vilket motfordringen grundar sig medför att arbetsgivaren som regel inte kan kvitta för en fordran som han övertagit från annan person. En sådan ordning står i principiell överensstämmelse med den allmänna syn på institutet kvittning mot lön som jag här har gett uttryck åt. Det bör dock inte resas några hinder mot att en arbetstagare, som under anställningstiden ikläder sig en skuld till annan person än arbetsgivaren och därvid medger att fordringen framdeles får kvittas mot hans lönefordran hos arbetsgivaren, blir bunden av ett sådant medgivande. Saken lär få praktisk betydelse bara i fall av den art som SAF har angett, dvs. när borgenären är ett arbetsgivaren närstående subjekt, men det finns inte anledning att uttryckligen begränsa den angivna principens giltighet till sådana fall.

När det gäller sådana skadeståndsfordringar som enligt det föregående skall kunna kvittas mot arbetstagares lönefordran bör som beredningen har föreslagit uppställas krav på att fordringen avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat i tjänsten. Om denna förutsättning är uppfylld bör det däremot sakna betydelse om arbetsgivaren övertagit fordringen från en skadelidande tredje man eller om det är fråga om en skada som arbetstagaren direkt har tillfogat arbetsgivaren. Kvittningsrätt bör med andra ord föreligga även i fall då arbetstagaren i tjänsten har vållat annan än arbetsgivaren skada och denne på grund av regler om principalansvar eller på annan grund har nödgats utge ersättning för skadan och i samband därmed har övertagit skadeståndsfordringen.

Enligt beredningens förslag är det en ytterligare förutsättning för tvungen kvittning att arbetsgivarens motfordran är medgiven eller **e l j e s t k l a r**. Majoriteten av remissinstanserna har gett sin principiella avslutning till förslaget i denna del. SAF har dock kritiserat regeln som alltför sträng, under det att LO har ifrågasatt en ytterligare skärpning.

Kan det efter en objektiv bedömning råda någon tvekan om arbetsgivaren verkligen har den påstådda motfordringen, bör dennas existens bli föremål för rättslig prövning, innan lönen kan tas i anspråk genom kvittning. Å andra sidan bör arbetstagaren inte genom uppenbart ogrundade påståenden kunna betaga arbetsgivaren hans kvittningsrätt. Det skulle enligt min mening vara att gå för långt att som LO har ifrågasatt kräva att fordringen

»uppenbart» är klar. Arbetsgivaren bör sålunda kunna kvitta om motfordran är domfäst eller medgiven eller om den eljest måste anses vara klar. Jag vill i detta sammanhang understryka att en motfordran endast undantagsvis kan anses vara klar, om arbetstagaren bestrider dess existens eller vitsordar den bara till en del.

När det gäller kvittning på grund av avtal kan situationen vara den att arbetstagaren visserligen inte bestrider själva fordringens existens men gör gällande att något avtal om kvittning aldrig har träffats eller att avtalet i den delen har ett annat innehåll än arbetsgivaren påstår, t. ex. i fråga om kvittningsrättens omfattning. Det blir i ett sådant fall arbetsgivarens sak att i enlighet med allmänna bevisbörderegler styrka avtalets existens och innehåll. I allmänhet torde han inte kunna fullgöra sin bevisskyldighet om han inte kan förete ett skriftligt avtal. Jag anser det emellertid inte erforderligt att, som en remissinstans har ifrågasatt, ställa upp krav på att kvittningsavtal skall vara skriftligt. Ett sådant formkrav skulle ibland framstå som betungande, t. ex. när butiksanställda får ut varor på kredit med förbehåll om kvittningsrätt. I sådana fall kan f. ö. situationen vara den att parterna inte uttryckligen har avtalat om kvittningsrätt men att sådan rätt måste anses ha förutsatts, eftersom den anställde många gånger tidigare fått varor på kredit med förbehåll om kvittningsrätt. Sådana tysta överenskommelser bör kunna grunda kvittningsrätt.

En viktig fråga är arbetstagarens rätt att åtnjuta *beneficium* vid tvungen kvittning. Enligt beredningens förslag skall arbetstagare visserligen i princip ha rätt till *beneficium*, i det att löneavdrag för tvungen kvittning skall få ske med högst en sjättedel av bruttolönen. Regeln skall dock enligt förslaget inte gälla vid kvittning med fordran som avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet i tjänsten. Beredningen utgår i övrigt från att arbetstagaren i princip inte skall kunna med bindande verkan avstå från rätt till *beneficium*, innan lönen förfaller till betalning. Från den principen görs emellertid ett undantag. Arbetsgivaren skall således inte behöva iakttaga *beneficieregler*na vid kvittning på grund av avtal, om kvittningen sker i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid motfordringens uppkomst.

Remissinstanserna har i allmänhet intagit den principiella ståndpunkten att arbetstagaren bör åtnjuta *beneficium* vid tvungen kvittning. De av beredningen föreslagna undantagsregler^{na} har kritiserats från flera håll. Det har härvid hävdats att rätten till *beneficium* grundas på sociala skäl som gör sig gällande oavsett vad slags motfordran det är fråga om och oberoende av om arbetstagaren tidigare har varit beredd att avstå från *beneficium*.

Beredningens förslag i denna del innebär som nämnt att arbetstagaren inte med säkerhet kommer att åtnjuta *beneficium* i något av de fall då tvungen kvittning enligt mitt förslag skall kunna utövas. En sådan ordning anser jag inte vara godtagbar. Som jag redan har antytt i det föregående kan man av sociala skäl inte acceptera att arbetsgivaren kan mot arbets-

tagarens önskan på förfalldagen hålla inne hela lönen. Detta gäller även i de fall då arbetsgivaren kan stödja sig på ett föregående avtal. Arbetstagarerna bör undantagslöst ha en ovillkorlig rätt att utan hinder av tidigare gjorda åtaganden få ut så stor del av lönen som han skäligen behöver för sin egen och sin familjs försörjning. Jag vill därför förordna, att en regel om beneficium vid tvungen kvittning införs och att den görs tvingande till arbetstagarernas förmån.

Det erbjuder vissa svårigheter att bestämma hur stort beneficiet bör vara. Den av beredningen förordade sjättedelsregeln skulle, som vissa remissinstanser har påpekat, få ganska olika verkningar i de särskilda fallen. Löneskyddet skulle bli bristfälligt för de lågavlönade — särskilt om införsel eller kvarskatteavdrag pågår samtidigt med kvittningen — under det att högavlönade ofta skulle få behålla relativt stora belopp. En beneficieregler som fungerar på det sättet anser jag inte vara godtagbar.

En lösning som ligger nära till hands är att anknyta till de beneficieregler som gäller vid införsel eller vid löneutmätning. Vid införsel förbehålls gäldenären ett belopp för eget underhåll och familjens behov. Beloppet bestäms i princip efter en prövning av den enskilde arbetstagarernas förhållanden. Därvid tillämpas emellertid ofta de normalbelopp för existensminimum som centrala folkbokförings- och uppborrdsnämnden fastställer enligt kommunalskattelagen och uppborrdsförordningen. Vid utmätning av lön där emot får tas i anspråk bara belopp som uppenbart överstiger vad som går åt för gäldenärens och hans familjs försörjning och för fullgörande av underhållsskyldighet. Därutöver gäller att löneutmätning i princip får pågå bara under viss tid, normalt tre månader och i vissa fall sex månader, varje kalenderår. Denna begränsning saknar motsvarighet vid införsel.

När det gäller att välja mellan införsel- och utmättningsreglerna eller eventuellt en kombination av dem vill jag till en början framhålla, att arbetsgivares fordringar mot arbetstagarerna normalt inte är av sådan art att de kan jämföras med de privilegierade fordringar som kan tas ut genom införsel. Det finns därför knappast anledning att låta en arbetsgivare ta så mycket av lönen i anspråk att arbetstagarerna får behålla bara något som ungefär motsvarar existensminimum. Det ligger närmare till hands att knyta an till reglerna om beneficium vid löneutmätning. Det skulle innebära att kvittningen får omfatta bara belopp som uppenbart överstiger vad som går åt för arbetstagarernas och hans familjs försörjning. Ett på detta sätt bestämt beneficium synes mig representera en rimlig avvägning av arbetsgivarens och arbetstagarernas motstående intressen.

Mot en lösning av detta slag har beredningen invänt, att en så komplicerad avvägning och individualiserad prövning som det nu blir fråga om inte kan anförtros arbetsgivare i gemen. Beredningen avvisade därför tanken att beneficiet skulle beräknas enligt de regler som gäller vid löneutmätning. Enligt min mening är det emellertid inte nödvändigt att arbetsgivarna själva gör denna prövning. Man kan väl tänka sig ett system, enligt vilket

arbetsgivaren är skyldig att begära besked från utmätningssmannen om hur mycket av lönen som ovillkorligen skall vara skyddad mot kvittning och att rätta sig efter beskedet. Under ärendets beredning inom justitiedepartementet har företrädare för exekutionsväsendets organisationsnämnd förklarat sig inte ha något att invända mot en sådan ordning. Jag vill för egen del förorda att frågan om beneficiets beräkning i princip löses på det nu angivna sättet. Till vissa detaljfrågor återkommer jag i specialmotiveringen.

Löneskyddet vid löneutmätning är mer vidsträckt än som följer av själva beneficieregeln genom att löneutmätning i princip är tidsbegränsad. Frågan är om en liknande ordning bör gälla vid tvungen kvittning. Jag vill emellertid då erinra om vad jag förut har sagt om kvittningsrättens kreditfrämjande verkan. Det torde inte vara ovanligt att arbetsgivare och arbetstagare enas om att arbetstagarens skuld skall amorteras genom fixerade löneavdrag under en längre tidsperiod. Avtal av den typen torde som regel te sig ganska rimliga även från arbetstagarens synpunkt. En tillämpning av reglerna i utsökningslagen om att löneutmätning i princip kan ske bara under viss tid varje kalenderår skulle ofta lägga hinder i vägen för fullföljande av sådana avtal, vilket i sin tur troligen skulle leda till en minskning av kreditgivningen till arbetstagarna. Enligt min mening talar därför övervägande skäl för att man på denna punkt följer införsellagens regelsystem och inte uppställer några tidsbegränsningar för utövande av kvittningsrätt.

Beredningen föreslår inte någon särskild regel om preklusion av rätt till kvittning. Detta kritiserar LO som menar att arbetsgivaren inte bör få kvitta när det bäst passar honom. I och för sig har jag förståelse för den synpunkten. Enligt mitt förslag begränsas emellertid starkt möjligheterna att genomföra tvungen kvittning. Det uppställda kravet på att motfordran måste vara klar för att kunna användas till kvittning kommer att leda till att arbetsgivaren endast mera sällan kan kvitta med fordringar som har tillkommit för lång tid sedan och som inte grundar sig på skriftligt avtal eller fordringsbevis. Jag anser därför att det inte finns tillräckliga skäl att införa en preklusionsregel. Inte heller bör, som TCO förordat, gälla som villkor för kvittningsrätt att arbetsgivaren först har förhandlat med vederbörande arbetstagarorganisation. Ett sådant krav skulle i praktiken mer eller mindre lamslå den redan i övrigt starkt begränsade rätten till tvungen kvittning som arbetsgivaren får enligt mitt förslag.

Mina hittills redovisade förslag i fråga om tvungen kvittning innebär sammanfattningsvis, att arbetsgivare får kvitta bara med klar och förfallen motfordran, som uppkommit under anställningen, att motfordringen skall antingen grundas på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, enligt vilket motfordran får kvittas mot lön, eller avse ersättning för skada, som arbetstagaren uppsåtligen vållat i tjänsten, samt att arbetstagaren skall åtnjuta ett av utmätningssman fastställt beneficium motsvarande det som gäller vid löneutmätning.

Jag vill härefter ta upp frågan, i vad mån undantag skall kunna göras från de nu angivna reglerna genom *k o l l e k t i v a v t a l*.

Enligt beredningens förslag skall kvittning kunna ske i andra fall eller i vidare mån än som anges i lagen, om stöd för det finns i kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av huvudorganisation. Förslaget har inte mött några erinringar under remissbehandlingen.

För egen del vill jag först framhålla, att bestämmelserna om beneficium, som får anses utgöra den viktigaste delen av löneskyddet mot kvittning, bärs upp av så starka sociala skäl att beneficieskyddet inte bör kunna rubbas ens genom kollektivavtal. På andra punkter kan däremot finnas skäl att medge viss rörelsefrihet för kollektivavtalsparterna. Sålunda kan det tänkas t. ex. att det i vissa branscher föreligger så speciella förhållanden att kollektivavtalsparterna kan finna det motiverat att avtala om rätt till kvittning med fordran som en arbetsgivare har övertagit av en förutvarande arbetsgivare. Det har bl. a. gjorts gällande av Sveriges redareförening att sådana särskilda förhållanden råder inom rederinäringen. Det finns också andra situationer där kollektivavtalsparter kan finna en utvidgad kvittningsrätt motiverad. Jag vill därför förorda, att reglerna om förutsättningarna för att tvungen kvittning skall få utövas görs dispositiva i den meningen att de kan sättas ur spel genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av huvudorganisation. Ett sådant avtal bör kunna tillämpas mot alla anställda som sysselsätts i det arbete som avses med avtalet med undantag för dem som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

En särskild fråga är vad som bör gälla vid *k o n k u r r e n s* mellan å ena sidan arbetsgivares kvittningsrätt och å andra sidan skatteavdrag, införsel eller löneutmätning.

Som jag redan har antytt är arbetsgivarnas fordringar hos arbetstagarna typiskt sett inte av sådan art att de bör åtnjuta någon privilegierad ställning. Jag är därför ense med beredningen och majoriteten av remissinstanserna om att *s k a t t e a v d r a g* och *i n f ö r s e l* bör gå före arbetsgivares kvittningsrätt.

Vid konkurrens mellan kvittning och *l ö n e u t m ä t n i n g* har enligt gällande rätt kvittningen företräde. Beredningen förordar som huvudregel att beslut om löneutmätning inte skall medföra någon inskränkning i fråga om arbetsgivares rätt att kvitta. Förslaget har inte mött någon erinran under remissbehandlingen.

Vad först angår frågan om konkurrens mellan tvungen kvittning och löneutmätning vill jag erinra om att såväl löneutmätning som kvittning mot lön kan användas för exekution av alla slags fordringar. Enligt min mening finns det då knappast någon saklig grund för att ge det ena av dessa båda institut företräde framför det andra. Om man med hänsyn härtill etablerar en ordning som i princip innebär likabehandling av utmätnings- resp. kvittningsfordringar medför detta visserligen en ytterligare försvagning av

kvittningsrätten. Frågan torde dock inte ha så stor praktisk betydelse att man behöver befara några för arbetstagarna i gemen ogynnsamma verkningar på arbetsgivarnas beredvillighet att ge arbetstagarna kredit. Att ge kvittningsfordran företräde framför löneutmätningensfordran framstår också som inkonsekvent, eftersom det innebär att en arbetsgivare som har en exekutionstitel för sin fordran mot arbetstagaren och utverkar beslut om löneutmätning blir sämre ställd i konkurrens med annan utmätningensborgenär än den arbetsgivare som utan att inneha exekutionstitel vill kvitta sin fordran mot lönen. Detta är visserligen rättsläget f.n., men lagstiftaren bör uppenbarligen i samband med att en lagreglering av arbetsgivares kvittningsrätt sker eftersträva den sakligt mest tillfredsställande ordningen.

Med dessa utgångspunkter ligger det nära till hands att konkurrensfrågan blir löst enligt samma regler som tillämpas när flera borgenärer har sökt löneutmätning. Enligt 67 c § utsökningslagen är löneutmätning fullbordad när arbetsgivaren fått underrättelse om beslutet och det belopp som skall innehållas förfaller till betalning. Den borgenär som sålunda fått löneutmätning har företräde framför annan borgenär som söker utmätning senare. Om flera borgenärer söker löneutmätning innan avlöningsbeloppet har förfallit till betalning, verkställs utmätning samtidigt för samtliga sökandes räkning (jfr 58 § utsökningslagen). Borgenärerna får då del i det sedermera innehållna beloppet var och en i förhållande till storleken av sin fordran (17 kap. 14 och 19 §§ handelsbalken). Tillämpat på situationen med konkurrens mellan tvungen kvittning och löneutmätning skulle detta innebära, att borgenär som sökt löneutmätning och arbetsgivare som vill utöva kvittningsrätt konkurrerar med lika rätt i lönebelopp som förfaller under den tid förordnandet om löneutmätning avser. En sådan ordning ter sig naturlig och jag förordar att frågan om konkurrens mellan löneutmätning och tvungen kvittning regleras i enlighet härmed.

Situationen är en annan, när det uppstår konkurrens mellan löneutmätning och frivillig kvittning, dvs. kvittning som sker med arbetstagarens medgivande på förfallodagen. Ett sådant kvittningsmedgivande är som jag förut har framhållit att likställa med frivillig betalning. Vad som i realiteten händer är ju att arbetstagaren förfogar över sin förfallna lön genom att avstå från att lyfta viss del av den mot att avräkning sker på en skuld som han har till arbetsgivaren. Syftet med löneutmätning är emellertid att det utmätta lönebeloppet inte skall tillfalla arbetstagaren utan skall överlämnas till den borgenär som har sökt utmätning. Från denna synpunkt synes det inte vara väl förenligt med grunderna för löneutmätningensinstitutet att en av arbetstagaren företagen privaträttslig disposition över belopp som är föremål för utmätning skall kunna åberopas mot utmätningensbeslutet. Jag vill därför förordar att frågan om konkurrens mellan löneutmätning och frivillig kvittning löses på det sättet att utmätningensfordringen alltid ges företräde framför kvittningensfordringen.

Jag återkommer i specialmotiveringen till frågan om den närmare utformningen av nu berörda konkurrensregler.

Den lämpligaste sanktionen mot kvittning i strid med lagen är utan tvekan skadestånd. De av beredningen föreslagna reglerna härom, som innebär att ideell skada är ersättningsgill och att skadestånd kan jämkas, synes mig väl avvägda. Jag vill därför i sak ansluta mig till beredningens förslag. Detta bör dock kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivare är skyldig att ersätta uppkommen skada om han underlåter att inhämta besked från utmätningsmannen om beneficiets storlek.

I det föregående har jag uppehållit mig enbart vid frågan om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på arbetstagares lön. Fråga kan emellertid uppkomma, huruvida annan än arbetsgivaren skall få kvitta fordran genom löneavdrag. Jag tänker närmast på fall då checklönesystem tillämpas och vederbörande bank vill mot checklönen kvitta fordran som banken kan ha hos den anställde. Denna fråga berörs varken i beredningens betänkande eller i remissyttrandena. Den är dock av sådan art att den inte bör förbigås. För egen del ser jag saken på följande sätt.

Skulle checkkontot utvisa brist innan lönen krediteras kontot, därför att arbetstagaren tidigare har övertrasserat checkräkningen, är situationen i realiteten den att arbetstagaren så att säga på egen hand har skaffat sig förskott på lönen. I det kontokurantliknande förhållande som råder mellan honom såsom checkräkningsinnehavare och trassatbanken bör han då givetvis få finna sig i att bristen först avräknas på den inbetalda lönen. Arbetstagaren bör med andra ord kunna disponera endast vad som kan återstå efter det att bristen på kontot har täckts. Någon särskild bestämmelse här om lär dock inte vara erforderlig.

Vad angår frågan om banken kan kvitta med andra fordringar vill jag nämna att det såvitt jag känner till är ytterst ovanligt att en trassatbank genomför sådan kvittning mot checklön. Det är f.ö. en tveksam fråga i vad mån trassatbank överhuvudtaget kan kvitta mot tillgodohavande på checkräkning. Efter tillkomsten av reglerna om löneutmätning i 67 a—e §§ utsökningslagen och särskild lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt får det i alla händelser anses strida mot grunderna för denna lagstiftning att en bank genom att utöva kvittning mot checklön hindrar arbetstagare att komma i åtnjutande av sin lön. Jag förutsätter, att bankerna inte kommer att försöka genomföra kvittning mot checklön på sådant sätt att det löneskydd som tillskapats genom den nyss angivna lagstiftningen därigenom urholkas.

Som beredningen har förordat bör en ny lagstiftning om arbetsgivares kvittningsrätt föranleda en följdändring i sjömanslagen.

Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom justitiedepartementet upprättats förslag till

- 1) lag om arbetsgivares kvittningsrätt,
- 2) lag om ändring i sjömanslagen (1952: 530).

Förslagen torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

Specialmotivering

Förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt

1 §

Beredningen. Med hänvisning till 1965 års lagstiftning om offentliga tjänstemäns förhandlingsrätt förordar beredningen, att lagstiftningen omfattar alla anställningsförhållanden, således även statliga och kommunala. Beredningen utgår från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. I första hand skall tillämpningen av semesterlagen tjäna till ledning när det gäller att bestämma lagens tillämpningsområde. I fråga om uppdragstagare framhåller beredningen att ersättningar till uppdragstagare ofta inkluderar kostnad för hållande av maskiner, anlåtande av medhjälpare o. s. v. Eftersom det kan befaras att regler som utformats för anställningsförhållanden inte passar för sådana fall, har beredningen stannat för att inte ta med annat än anställningsförhållanden. Värnpliktiga, civilförsvarspliktiga o. l., vilkas arbetsinsats inte regleras genom avtal, omfattas inte heller av lagen.

Lagen skall enligt förslaget vara tillämplig på kvittning mot avlöning eller pension. Med avlöning avses enligt en särskild lagregel (2 §) i första hand ersättning som tillkommer arbetstagare för personlig arbetsinsats men även ersättning för omkostnader i tjänsten. Med avlöning likställs ersättning som utgår vid obehörigt avskedande eller av annan sådan anledning. Beredningen anger i betänkandet närmare vad som är att anse som avlöning. Hit hör tidlön, ackordslön, provision och tantiem. Sjukvårdsersättning, sjuklön, lön under permittering och s. k. väntetidsersättning räknas också som avlöning. I fråga om semesterersättning o. l. uttalas att det skulle medföra en alltför invecklad ordning, om sådan ersättning skulle skyddas mot kvittning. Enligt förslaget kan alltså kvittning ske mot semesterlön och semesterersättning. Avgångsvederlag som utges av arbetsgivaren och ideellt skadestånd på grund av felaktig avtalstillämpning faller under bestämmelsen om att med avlöning likställs ersättning som utgår vid obehörigt avskedande m. m.

Beredningen framhåller, att lagförslaget inte gäller för alla löneavdrag arbetsgivaren gör. Sådana avdrag på lönen som skatteavdrag eller avdrag på grund av beslut om införsel eller löneutmätning faller inte under de föreslagna begränsningarna av arbetsgivares rätt att göra avdrag på lönen. Avdrag som görs för tredje mans räkning, t. ex. på grund av att arbetstagaren givit en fordringsägare fullmakt att lyfta en del av hans lön, s. k. lönefullmakt, omfattas inte heller av förslaget. Förhållandet är detsamma, om lönen reduceras därför att arbetstagaren fått förskott på lönen. Beredningen framhåller dock att det ibland kan vara svårt att avgöra, om det är fråga om kvittning på grund av en lämnad försträckning eller om förskottsbetalning av lön. Enligt beredningen kan det inte bli tal om kvittning förrän det visat sig, att arbetstagaren har en nettofordran på lön. För att det skall stå klart att förslaget inte reglerar hur lönen beräknas eller vilka minusposter som får beaktas därvid anges i en särskild lagregel (3 §), att avlöningen beräknas enligt tjänsteavtalet och vad som hör därtill. Till avlöningens beräkning hör enligt samma paragraf avdrag för sådana poster som enligt tjänsteavtalet eller vad som följer därav skall belasta arbetstagaren, t. ex. avdrag med anledning av utevaro från arbetet eller brister i fråga om arbetets utförande. Av bestämmelsen följer enligt beredningens mening att sådana avdrag som inte svarar mot någon fristående motfordran utan går in som ett led i beräklandet av nettolönen inte faller under förslaget. Har arbetsgivaren i rationaliseringssyfte låtit betala ut lön efter en preliminär beräkning, kommer eventuella korrigeringar vid ett senare avlöningstillfälle inte heller att omfattas av förslaget. Enligt beredningen blir förhållandet däremot ett annat, om arbetsgivaren betalat ut för hög lön av misstag och senare vill göra gällande återkravs rätt, s. k. *condictio indebiti*.

I fråga om pension framhåller beredningen, att frågan om kvittning kan få viss betydelse, ifall pensionen utgår direkt från den förutvarande arbetsgivaren. Denne kan ha oreglerade fordringar från anställningstiden, t. ex. på grund av försträckning. Sådana fall omfattas av förslaget enligt en särskild bestämmelse (9 §). Beredningen anser däremot inte att det finns något praktiskt behov att reglera även frågan i vad mån pension av annan karaktär skall skyddas mot kvittning. Den föreslagna bestämmelsen gäller därför bara pension som utgår direkt från den förutvarande arbetsgivaren men inte pension som försäkringsinrättning, särskild fond eller stiftelse är skyldig att utge till arbetstagaren. Folkpension och tilläggs pension omfattas inte heller av förslaget. Detsamma är fallet med pension som inte utgår till arbetstagaren personligen, alltså familjepension.

Remissyttrandena. Ingen av remissinstanserna framför någon kritik mot att lagen skall gälla även i statliga och kommunala anställningsförhållanden. LO ifrågasätter om inte s. k. beroende uppdragstagare som omfattas av

kollektivavtal bör föras in under lagen. LO framhåller, att dessa uppdragstagares arbets- och avlöningsförhållanden är klart jämförbara med en arbetstagares och att några gränsdragningsproblem därför knappast behöver uppstå.

SACO uppger att det ganska ofta förekommer att arbetsgivaren har en fordran på för mycket utbetald lön för en avlöningsperiod och att han därför vill göra avdrag på lönen för en senare period. Detta gäller inte minst i de fall då lönerna räknas ut av datamaskiner. I ett sådant system ingår kvittning av för mycket utbetald lön för en period mot lönen för därpå följande period som ett ordinärt inslag. Förfarandet får karaktär av ett kontokurantförfarande. Detta bör inte betraktas som kvittning i lagens mening utan som ett led i avlöningsuträkningen. Av lagförslaget framgår dock inte klart att så skall vara fallet. SACO understryker vikten av att lagen anger en klar gräns mellan avlöningsuträkning med den saldering som bör hänföras dit och sådant avräkningsförfarande som skall betraktas som kvittning i lagens mening. Just för mycket utbetald lön kan vålla gränsdragningsproblem. Det är å ena sidan klart att, om någon varit tjänstledig eller sjuk under en avlöningsperiod men fått lön på grund av att löneuträkningen skett före bortovaron, arbetsgivaren utan särskilda formaliteter skall kunna göra löneavdrag vid följande utbetalningstillfälle. Å andra sidan är det också uppenbart att en arbetsgivare inte utan vidare skall kunna göra avdrag på en arbetstagares lön under påståendet att denne vid ett eller flera tidigare tillfällen lyft för hög lön, t. ex. på grund av att fel tabell tillämpats vid löneuträkningen eller datamaskinen arbetat med felaktiga data. Har arbetstagaren lyft lönen i fråga i god tro torde han regelmässigt inte vara återbetalningsskyldig och bör då vara skyddad mot kvittning. Detta är ett av de mera praktiska exemplen på att arbetstagare behöver skyddas genom lagstiftning, som neutraliserar arbetsgivarens faktiska övertag. Det framstår därför enligt SACO som en brist att lagen inte uttryckligen anger hur en fordran på återbetalning av för mycket utbetald lön skall behandlas i kvittningshänseende. *Riksrevisionsverket* upplyser att det inom statsförvaltningen råder oklarhet om i vilken utsträckning fordran på felaktigt utbetald lön kan kvittas med hänsyn bl. a. till den tid som förflutit efter löneutbetalningen och till löntagarens goda tro. Verket anser att frågan lämpligen kan lösas genom avtalsmässig reglering.

Från ett par håll framförs den uppfattningen att ersättningar som har karaktär av sociala förmåner inte skyddas tillräckligt genom beredningens förslag. SACO önskar att sjuklön och permitteringslön får ett bättre skydd. SACO ifrågasätter lämpligheten av att avgångsvederlag och ideellt skadestånd kan utsättas för kvittning. SR hyser samma uppfattning och framhåller att ersättning vid obehörigt avskedande vanligtvis utgår med ett relativt blygsamt belopp för att ge den avskedade en viss minimitrygghet under en övergångstid. TCO menar att frågan om kvittning mot sjuklön inte är tillräckligt utredd. Eftersom sjuklön vanligen bara utgör en påbyggnad

av sjukpenning med hänsyn tagen även till skatteeffekter skulle det enligt TCO:s mening vara av värde med ett klarläggande av hur långt kvittningsrätten i det avseendet skall sträcka sig.

Med anledning av beredningens uttalande att det skulle bli alltför invecklat med särskilt skydd för semesterersättning o. l. framhåller TCO att det är oklart vilka komplikationer som skulle kunna uppstå. De måste under alla omständigheter anses väga lätt, om man ställer dem mot värdet av en ogravverad semesterrätt för den anställde. Genom semesterlagen har lagstiftaren på olika sätt sökt skapa garantier för arbetstagarens rätt till årlig vila och rekreation, och man bör då inte i annan lagstiftning urholka denna rätt. Genom att spärregeln om kvittning med högst en sjättedel lätt kan kringgås hålls vägen öppen för kvittning mot hela semesterlönen eller semesterersättningen. Det kan inte anses stå i överensstämmelse med semesterlagens anda. I tysk och dansk rätt är semesterfordringar skyddade mot kvittning och man bör i Sverige gå på samma linje. TCO erinrar slutligen om att semesterlön och semesterersättning åtnjuter särskilt skydd vid löneutmätning. SACO och SR har samma inställning som TCO. *Kronofogdemyndigheten i Karlstad* är inne på liknande tankegångar men uttalar samtidigt, att semesterersättning ofta likställs med lön varför man bör gå fram med stor försiktighet. *Exekutionsväsendets organisationsnämnd* biträder däremot beredningens förslag.

I fråga om kvittning mot pension erinrar SR om att förslaget bara gäller pension som utgår direkt från den förutvarande arbetsgivaren. För den som haft anställning hos staten blir sålunda förslaget tillämpligt endast i fråga om den del av den samordnade pensionsförmånen som inte är folkpension eller tilläggspension. SR finner det helt otillfredsställande att pensioner i kvittningshänseende skall behandlas på olika sätt beroende på om de utges av arbetsgivaren direkt eller i annan ordning. Förslaget innebär att en pensionär med SPR-pension kommer i ett sämre läge än flertalet andra pensionärer. Några ekonomiska skäl för en särbehandling av vissa slag av pensioner finner SR inte föreligga. Enligt SR:s mening är pensionen i förhållande till aktivlönen av en så blygsam omfattning att varje pension bör undantas från kvittning med motfordran. Under alla förhållanden bör avdrag inte få ske med en så stor del av den av arbetsgivaren utgivna pensionen som en sjättedel. En högre andel än en niondel finner SR inte acceptabel.

Departementschefen. Jag ansluter mig till förslaget att lagstiftningen skall gälla inte bara i privata utan även i statliga och kommunala anställningsförhållanden. Vad angår s. k. beroende uppdragstagare vill jag erinra om att begreppet förekommer i arbetsfredslagstiftningen men däremot inte i semester- eller socialförsäkringslagstiftningen eller i bestämmelserna i 17 kap. 4 § handelsbalken om förmånsrätt för lön. Alltsedan begreppet infördes genom lagstiftning år 1945 har arbetstagarbegreppet utvecklats så att det med visst fog kan göras gällande, att de grupper som avsågs med 1945

års lagstiftning numera i stort faller under kategorin arbetstagare (jfr prop. 1962: 90 s. 324). Det finns därför enligt min mening inte tillräckliga skäl att ta in en uttrycklig regel om att lagen skall omfatta också beroende uppdragstagare. Detta utesluter emellertid inte att utvecklingen i praxis kan gå dithän att de som nu omfattas av begreppet beroende uppdragstagare vid tillämpningen av denna lag anses som arbetstagare.

Föremål för kvittning är arbetstagarens lön. Under remissbehandlingen har ifrågasatts, om inte vissa löneförmåner som har karaktären av sociala förmåner bör skyddas mot kvittning. För egen del anser jag att det skulle bli mycket komplicerat inte bara att i lag precisera vilka löneförmåner som skulle åtnjuta ett särskilt skydd utan också att i praktiken tillämpa sådana lagregler. Det önskvärda skyddet för arbetstagaren kan beredas på annat sätt, nämligen genom de av mig föreslagna reglerna om beneficium, som är så konstruerade att hänsyn tas till den individuella arbetstagarens speciella situation. En särskild fråga som inställer sig i detta sammanhang är emellertid om skydd för intjänad semesterrätt liknande det som gäller vid löneutmätning — men inte vid införsel — bör finnas även vid kvittning. Jag vill då först erinra om att det av beredningens betänkande framgår, att rätten till semesterersättning ibland tjänar som underlag för kredit till arbetstagaren. Skyddas semesterrätt mot kvittning kan följden bli en restriktivare kreditgivning. Som TCO påpekar är det enligt beredningens förslag möjligt att genom avtal disponera över beneficieskyddet. Det kan inte ske enligt mitt förslag, som ger endast begränsade möjligheter att överhuvudtaget genomföra tvungen kvittning. Behovet av särskilt skydd för semesterrätt gör sig därför inte alls gällande på samma sätt enligt mitt förslag som enligt beredningens. Det bör också framhållas att det i vissa fall, särskilt vid kvittning på grund av uppsåtliga orsakad skada, kan framstå som otillfredsställande, att arbetsgivaren överhuvudtaget inte kan komma åt innestående semesterersättning. Jag anser därför att kvittning bör kunna ske även mot semesterlön och semesterersättning.

I princip skall alltså alla arbetstagaren tillkommande ersättningar för utförda arbetsprestationer kunna bli föremål för kvittning. Eftersom det på arbetsmarknaden finns en rik flora av olika typer av löneförmåner, kan man knappast i lagen närmare precisera vad som är lön. I sak kan jag dock biträda beredningens uttalanden i den frågan. Även löneförmåner som är avsedda att utgöra ersättning för särskilda kostnader är, som beredningen påpekar, att anse som lön. Vid behandlingen av 3 § återkommer jag till frågan om sistnämnda typ av löneförmåner bör kunna bli föremål för tvungen kvittning.

Jag delar också beredningens uppfattning i fråga om vilka ersättningar som bör likställas med lön. Hit hör exempelvis skadestånd på grund av anställningen.

I de flesta fall torde det inte vara svårt att avgöra om ett avdrag på lönen

utgör kvittning eller inte. Det avgörande kriteriet är, om avdraget svarar mot en fristående motfordran. Är så inte fallet, är det inte fråga om kvittning. Beredningen har pekat på några situationer där gränsdragningen måhända kan te sig något tveksam. Som exempel kan nämnas avdrag på grund av att arbetstagaren har fått förskott på lönen, varit sjuk eller eljest uteblivit från arbetet. Jag är ense med beredningen om att det i dessa fall är frågan om beräkning av lönen och inte om kvittning. I betänkandet anges som ett fall av löneberäkning, att löneavdrag sker därför att arbetstagaren åsidosatt kollektivavtalets bestämmelser om uppsägningstid. Kollektivavtalsbestämmelser av det slaget är inte ovanliga. En sådan bestämmelse finns t. ex. i det mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska metallindustriarbetareförbundet träffade kollektivavtalet. Med anledning av beredningens uttalande på denna punkt vill jag framhålla att enligt vedertagen uppfattning arbetstagarens rätt till lön för utfört arbete inte är beroende av att han fullföljer tjänsteavtalet. Lämnar arbetstagaren tjänsten i förtid, påverkar det i princip inte den intjänade lönen men kan däremot grunda skyldighet att utge skadestånd. Detta betraktelsesätt torde ha legat till grund för flera avgöranden av arbetsdomstolen (se bl. a. AD 1940 nr 64, 1953 nr 23 och 1962 nr 12). Av det anförda följer att löneavdrag av det slag jag nu har berört inte kan hänföras till lönens beräkning utan måste räknas som kvittning.

Det förekommer att arbetsgivaren betalar ut lön efter preliminär beräkning och gör eventuella korrigeringar, t. ex. på grund av utevaro från arbetet, först vid ett senare avlöningstillfälle. Beredningen menar att sådana korrigeringar inte är hänförliga till avdrag genom kvittning. Jag har samma uppfattning. Hit hör f. ö. också sådana fall då arbetsgivaren inte hunnit inställa löneutbetalningar efter det att arbetskonflikt brutit ut och senare efter konfliktens biläggande vill göra löneavdrag för betalningar som avser konflikttiden. Situationen blir en annan, om arbetsgivaren vill reducera lönen, därför att han tidigare av misstag betalat ut för hög lön, s. k. *condictio indebiti*. Beredningen anser att det då blir frågan om kvittning. I förvaltningsrättslig praxis (regeringsrättens årsbok 1961 ref. 23, kammarrättens årsbok 1943 avd. 1 ref. 21 m. fl.) har antagits, att lönebetalande myndighet inte kan mot tjänstemannens bestridande verkställa löneavdrag för att täcka belopp som tidigare felaktigt utbetalats för mycket. I fråga om arbetstagarers skyldighet att återbetala felaktigt utbetald lön är rättsläget i viss mån oklart, även om rättspraxis tyder på att arbetstagarer fritas från återbetalningsskyldighet, om han i god tro uppburit och konsumerat den felaktigt utbetalade lönen (jfr å ena sidan NJA 1942 s. 101 och å andra sidan NJA 1955 s. 310 och 1958 s. 475 samt AD 1938 nr 16). Det kan tänkas att övergången till avtalsreglering av de offentliga tjänstemännens löneförmåner kan medföra en förstärkning av denna tendens såvitt gäller offentligt anställda. Hur därmed än må förhålla sig är det klart att löneavdrag vid

condictio indebiti måste hänföras till kvittning. I och för sig finns det knappast anledning utgå från annat än att arbetstagare som är återbetalningsskyldig i allmänhet kommer att gå med på löneavdrag. Med hänsyn till den rättsliga betydelse arbetstagarens goda tro och övriga omständigheter i det särskilda fallet har, kan det å andra sidan knappast antas att arbetsgivarens motfordran annat än undantagsvis kan anses vara klar, om arbetstagaren vägrar att gå med på löneavdrag. I uppenbara fall ger bestämmelsen i 3 § om kvittning med motfordran som avser ersättning för uppsåtliga vållad skada arbetsgivaren viss möjlighet att genomföra tvungen kvittning vid condictio indebiti. Skulle det på något håll behöva finnas större utrymme för tvungen kvittning vid condictio indebiti, finns det som förut nämnts möjlighet att införa bestämmelser härom i kollektivavtal.

Beredningen har velat komma till rätta med den i vissa fall något svårbedömda gränsdragningsfrågan genom en särskild regel om 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 (3 §). Regeln har kritiserats under remissbehandlingen från den synpunkten att den inte ger någon klar ledning för gränsdragningen. Jag har förståelse för kritiken. Enligt min mening ger regeln egentligen ingen ledning utöver vad som följer av själva kvittningsbegreppet och en tolkning av det aktuella tjänsteavtalet. På grund av de varierande förhållandena inom arbetsmarknaden är det å andra sidan mycket svårt att i lag göra en klar gränsdragnin, som är ändamålsenlig i alla de situationer som kan uppkomma. Jag har därför stannat för att inte ta med någon motsvarighet till bestämmelserna i 3 § i beredningens förslag.

I överensstämmelse med det anförda föreskrivs i paragrafens *första stycke* att arbetsgivare inte i vidare mån än som anges i lagen får göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen (lönefordran) för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren.

Paragrafens *andra stycke* rör pension. Enligt beredningens förslag skall den pension en arbetsgivare har att utge till förutvarande arbetstagare omfattas av lagstiftningen. En remissinstans anser det inte tillfredsställande att pension behandlas olika i kvittningshänseende beroende på om den utges av den förre arbetsgivaren eller av annan. Jag har i och för sig viss förståelse för den kritiken. Om pension utgår från särskild stiftelse eller på grund av försäkringsavtal, föreligger dock oftast inte något annat rättsligt mellanhavande mellan utbetalaren och mottagaren av pensionen än det som hänför sig till pensionen. Kvittning blir då knappast aktuell annat än i sådana undantagsfall som när pension utgått med för stort belopp. Ett sådant fall regleras f. ö. i 20 kap. 4 § lagen (1962: 381) om allmän försäkring. I likhet med beredningen anser jag, att det inte finns något praktiskt behov att reglera andra fall än dem då pensionen utbetalas av den förutvarande ar-

betsgivaren. Jag förordar därför att i paragrafens andra stycke föreskrivs att bestämmelserna i lagen om kvittning mot lönefordran äger motsvarande tillämpning i fråga om kvittning mot fordran på pension som arbetsgivare är skyldig att utge till förutvarande arbetstagare.

2 §

I paragrafen anges att kvittning får ske i den mån arbetstagarens medgivande föreligger, när lönefordringen förfaller till betalning.

Grunden för bestämmelsen har tidigare redovisats i den allmänna motiveringen. Bestämmelsen avser även kvittningsmedgivande som lämnats innan lönen förfallit till betalning och som inte återkallats av arbetstagaren. För att arbetsgivaren skall kunna kvitta med stöd av ett sådant kvittningsmedgivande fordras dock, att det står alldeles klart att arbetstagaren vill stå fast vid medgivandet när lönen förfaller till betalning. Har det förflutit lång tid från det medgivandet lämnades, torde som regel arbetsgivaren inte kunna åberopa sig på medgivandet. Eftersom arbetsgivaren har bevisbördan för att kvittningsmedgivande föreligger när lönen förfaller till betalning, har han i allmänhet anledning att kontrollera, om arbetstagaren är införstådd med att löneavdrag skall äga rum i enlighet med tidigare lämnat kvittningsmedgivande.

3 §

Första stycket

Här upptas bestämmelser om i vilka fall arbetsgivaren kan kvitta oavsett om arbetstagarens medgivande föreligger när lönen förfaller till betalning, d. v. s. tvungen kvittning. Jag har tidigare redovisat motiven till bestämmelserna. Regeln att tvungen kvittning kan ske med motfordran som avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten gäller främst sådana fall då arbetstagaren stulit på arbetsplatsen, förskingrat anförtrodda medel eller skadat arbetsgivarens egendom. Har arbetsgivare av misstag betalat ut för mycket lön, kan bestämmelsen bli tillämplig, om arbetstagaren med full insikt om misstaget lyfter lönebeloppet utan att göra arbetsgivaren uppmärksam på felaktigheten (jfr SOU 1967:3 s. 87). Samma gäller om arbetstagaren uppsåtligen vållar arbetsgivaren skada genom att bryta mot föreskrift i tjänste- eller kollektivavtal. I detta sammanhang kan nämnas att tvistig fordran på skadestånd som grundas på brott mot fredsplikten enligt arbetsdomstolens dom 1958 nr 26 inte får användas till kvittning mot lön. Förslaget innebär inte någon ändring på denna speciella punkt.

Med anledning av vad statens avtalsverk anfört under remissbehandlingen vill jag framhålla, att motfordringar som uppkommit under en anställning inte bör kunna användas för kvittning mot lön i annan anställning, även om det skulle vara samme arbetsgivare i de båda anställ-

ningarna. Vissa anställningar, t. ex. stuveriarbetarnas, är formellt tidsbegränsade men i själva verket avsedda att vara tills vidare. I sådana fall bör den verkliga innebörden i anställningen och inte anställningsformen vara avgörande (jfr prop. 1969: 76 s. 122). Jag anser inte att det finns anledning att i detta sammanhang ge lagregler om när en ändring av arbetsuppgifter och löneförhållanden skall anses medföra, att en ny anställning uppstår. Jag vill tillägga, att en ändrad lönegradsplacering inte i och för sig bör medföra att vid tillämpningen av denna lag en ny anställning skall anses föreligga.

Bestämmelserna innebär att förutvarande arbetsgivare som betalar ut pension har möjlighet att kvitta mot pensionen för fordran som uppkommit under den pensionsgrundande anställningen och då kunnat användas för kvittning mot lönen (jfr 1 § andra stycket).

Andra stycket

Här behandlas frågan om kvittning mot arbetstagaren tillkommande ersättning för särskilda kostnader i tjänsten.

Beredningen. Som tidigare nämnts föreslår beredningen att ersättning för omkostnader i tjänsten skall kunna bli föremål för kvittning. Som skäl härför anför beredningen, att kostnadsersättningar ofta är inbakade i lönen. Vid kvittning kan man knappast göra en uppdelning så att kostnadsersättningar skiljs från den egentliga lönen. Kvittningsskydd skulle därför kunna komma i fråga bara beträffande fristående kostnadsersättningar. En sådan ordning skulle omotiverat gynna vissa arbetstagar kategorier. Beredningen åberopar också, att avräkningar i mera affärsmässiga förhållanden, t. ex. mellan en fabrikör och en provisionsresande, snedvrids om kostnadsersättningar skulle skyddas mot kvittning.

Remissyttrandena. Beredningens förslag i fråga om kostnadsersättningar kritiserar av flera arbetstagarorganisationer. *LO* framhåller, att ersättning för omkostnader nästan undantagslöst är fristående från lönen. I det ringa antal fall där ersättningen är inbakad i lönen måste en uppdelning ske vid beräkning av semesterlön och semesterersättning, och det kan rimligen inte vara några större svårigheter att göra en sådan uppdelning i en kvittningssituation. *TCO* anför att omkostnaderna kan uppgå till högst betydande belopp. Om de inräknas i kvittningsunderlaget, kan sådana förskjutningar uppstå att arbetstagaren trots sjättedelsregeln får behålla långt mindre av sin egentliga lön än vad som behövs för hans uppehälle. Möjligheter torde också öppnas för arbetsgivaren att själv bestämma kvittningens storlek genom att vid lämpliga tillfällen ordna så att den anställdes utlägg för omkostnader uppgår till större belopp än normalt. Vad beredningen anfört som hinder för att särskilja arbetstagarens kostnadsersättningar från hans avlöning synes ha influerats av de praktiska problem som huvudsak-

ligen finns vid vissa uppdragsavtal men som har ganska ringa frekvens vid egentliga tjänsteavtal. De utlägg för arbetsgivarens kostnader, som en arbetstagare ofta av praktiska skäl får vidkännas, bör utan större svårigheter kunna särskiljas från hans avlöning. Det måste för övrigt alltid ske för inkomsttaxeringen och arbetstagarens ATP-registrering. Det skulle medföra betydande olägenheter för arbetstagaren, om han inte kunde räkna med att ograverat återfå de belopp han förskotterat för arbetsgivarens räkning. Starka skäl talar således enligt TCO:s uppfattning för att ifrågavarande ersättning helt skyddas mot kvittning. SR hävdar att sådana ersättningar som helt eller delvis är avsedda för kostnadstäckning inte bör jämföras med avlöning. SR nämner i detta sammanhang traktamenten, sjukvårdserättning, kallortstillägg, resekostnadsersättning och olika slag av utlandsförmåner.

Departementschefen. Ersättning för omkostnader i tjänsten, t. ex. resekostnadsersättning och traktamente, intar en särställning bland löneförmånerna, eftersom sådan ersättning principiellt inte är ett vederlag eller en gottgörelse för utförda arbetsprestationer utan ersättning för utgifter i tjänsten. Enligt min uppfattning kan det inte vara rimligt att arbetsgivaren skall ha möjlighet att kvitta mot sådan ersättning. Beredningen åberopar som skäl för att kvittning skall få ske mot sådana förmåner bl. a. att det kan vara svårt att skilja mellan ersättningen och lönen. Även om ersättningen är inbakad i lönen, bör det dock vara möjligt att skilja den från den egentliga lönen. Jag vill erinra om LO:s påpekande att en sådan uppdelning måste göras vid bestämmande av semesterlön och semesterersättning (jfr 12 § fjärde stycket, 16 § andra stycket och 18 § semesterlagen). Ibland kan det måhända te sig tveksamt om en viss löneförmån är avsedd att täcka kostnader i tjänsten eller inte. I sådana fall kan arbetsmarknadsparterna genom föreskrifter i kollektivavtal bringa klarhet i den frågan.

På grund av det anförda föreskrivs i andra stycket, att för kvittning enligt första stycket inte får tagas i anspråk belopp som är avsett att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Tredje stycket

Detta stycke innehåller den tidigare behandlade regeln om att området för tvungen kvittning kan vidgas genom kollektivavtal. Jag vill här endast erinra om att regeln såtillvida har ett begränsat tillämpningsområde som arbetsmarknadsparterna inte kan disponera över beneficiesskyddet för arbetstagaren.

4 §

Som har framhållits i den allmänna motiveringen bör vid tvungen kvittning i princip gälla samma beneficium som vid löneutmätning. Efter förebild av bestämmelserna i 67 b § 3 utsökningslagen föreskrivs därför i para-

grafen att kvittning enligt 3 § får ske endast mot den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom. Övriga bestämmelser i 67 b § 1—6 utsökningslagen, som främst har samband med att löneutmätning i princip är tidsbegränsad och att semester rätt åtnjuter särskilt skydd mot löneutmätning, skall däremot i enlighet med vad jag förut anfört inte ha någon motsvarighet vid tvungen kvittning.

Vid den praktiska tillämpningen kommer förmodligen vissa avvikelser att behöva göras i förhållande till tillämpningen av löneutmätningsreglerna. Eftersom kvittningsavdrag i motsats till löneutmätning kan ske under obegränsad tid, kan det vara befogat att fastställa ett något större beneficium än vid löneutmätning, som ju bara kan pågå under viss tid. I fråga om arbetstagare med låga inkomster kommer paragrafen att innebära att det som regel inte finns något utrymme för kvittningsavdrag när den lågavlönade har försörjningsbörda. Kvittning med hyresfordringar kan dock bli aktuell även när det gäller lågavlönade i gemen. Detta undantag kan sägas ligga i sakens natur. Beneficiet är till för att arbetstagaren skall kunna bestrida sina levnadskostnader, vari inräknas kostnader för bostaden. Beneficieregeln kan därför inte rimligen fungera så att arbetstagaren slipper att betala löpande hyra.

5 §

Paragrafens *första stycke* innehåller de tidigare behandlade reglerna om konkurrens mellan å ena sidan arbetsgivares kvittningsrätt och å andra sidan skatteavdrag och införsel.

I *andra stycket* föreskrivs till en början att sådant medgivande till kvittning som avses i 2 § inte får åberopas mot beslut om löneutmätning. Vidare anges att, om arbetsgivaren vill kvitta enligt 3 § mot belopp som han ålagt att innehålla till följd av beslut om utmätning, utmätningsmannen beslutar om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningsborgenären efter fordringarnas storlek. Den sistnämnda bestämmelsen avser naturligtvis bara fall då visst lönebelopp kan bli föremål för både kvittning och löneutmätning. Reglerna kan alltså aldrig bli tillämpliga om arbetsgivaren kvittar bara mot semesterersättning, eftersom sådan ersättning är skyddad mot löneutmätning. Om utmätningsman som beslutat om löneutmätning möts av beskedet att arbetsgivaren vill kvitta med fordran som avses i 3 §, får han ta reda på hur stor arbetsgivarens motfordran är och bedöma, om kvittningen inkräktar på belopp som vid fördelning enligt andra stycket skall tillkomma utmätningsborgenären. Finner utmätningsmannen att så är fallet, får han underrätta arbetsgivaren om i vilken utsträckning kvittningsrätten begränsas genom beslutet om löneutmätning.

Skulle arbetsgivaren inte rätta sig efter utmätningsmannens beslut om fördelningen av det lönebelopp som kan bli föremål för exekution utan be-

hålla hela lönebeloppet för egen räkning, har han därmed trotsat beslutet om löneutmätning. För sådana fall ger bestämmelserna i 20 och 21 §§ införsellagen, vilka enligt 67 a § utsökningslagen gäller vid löneutmätning, möjlighet att ingripa mot arbetsgivaren. Underlåter arbetsgivaren att inom föreskriven tid eller på anfordran tillstålla utmätningsmannen det utmätta beloppet, kan sålunda utmätningsmannen omedelbart ta ut beloppet genom utmätning hos arbetsgivaren. Vidare kan arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att inom föreskriven tid tillstålla utmätningsmannen beloppet dömas till böter.

Bestämmelserna i andra stycket innebär alltså att sådan kvittning som kan genomföras endast om arbetstagarens medgivande därtill föreligger när lönen förfaller till betalning får träda tillbaka för löneutmätning. Kan kvittning genomföras oberoende av sådant medgivande, kommer arbetsgivaren och den som begärt löneutmätning att i princip bli jämställda. I tydlighetens intresse bör tilläggas, att den omständigheten att arbetstagaren har medgett kvittning med fordran, som kan läggas till grund för kvittning oberoende av medgivande vid kvittningstillfället, givetvis inte medför att arbetsgivaren behöver träda tillbaka för utmätningsborgenären.

I tredje stycket ges regler om besvär över utmätningsmannens beslut enligt andra stycket. Reglerna har motsvarighet i 25 § införsellagen.

6 §

Denna paragraf innehåller till en början föreskrift om att arbetsgivaren från utmätningsmannen skall inhämta besked om storleken av arbetstagarens tillkommande beneficium, innan tvungen kvittning får äga rum.

I vissa fall kan motfordran föreligga i samband med att anställningen upphör. Motfordran kan t. ex. bestå i krav på ersättning enligt bestämmelse i kollektivavtal därför att arbetstagaren slutat utan att iaktta föreskriven uppsägningstid. Om inte kvittningsrätten skall bli en chimär i sådana fall, fordras att arbetsgivaren ges rätt att hålla inne lön intill dess utmätningsmannen hunnit bestämma beneficium. Förutsättningen bör vara att arbetsgivaren ofördröjligen begär besked från utmätningsmannen om beneficiets storlek. En sådan ansökan måste naturligtvis behandlas med särskild skyndsamt. I allmänhet torde beslut kunna föreligga inom några dagar.

I paragrafen föreskrivs i enlighet härmed vidare att, om anställningen upphör utan föregående uppsägningstid, arbetsgivaren får hålla inne lönebelopp till dess utmätningsmannens besked föreligger samt att arbetsgivaren då är skyldig att ofördröjligen hos utmätningsmannen begära besked om beneficiets storlek.

7 §

Paragrafen innehåller regler om utmätningsmannens besked enligt 6 §.

Vid införsel gäller som huvudregel att exekution skall begäras i den ort

där gäldenären är bosatt. Som skäl för en sådan behörighetsregel har åberopats bl. a. att utmätningsmannen i gäldenärens hemort har de bästa förutsättningarna att utreda frågan om beneficium. Den synpunkten väger tungt även när det gäller att bestämma vilken utmätningsman som skall meddela besked enligt 6 § i denna lag.

Efter mönster av 8 § införsellagen anges därför i *första stycket*, att framställning om besked enligt 6 § göres hos utmätningsmannen i den ort där arbetstagaren är bosatt. Är han inte bosatt här i landet, upptas frågan i den ort där arbetsgivaren finns.

För att tillfredsställande utredning om beneficium skall kunna erhållas, måste arbetstagaren om möjligt höras innan utmätningsmannen meddelar sitt besked. I första stycket har därför vidare intagits en motsvarighet till bestämmelsen i 9 § första punkten införsellagen om att utmätningsmannen skall bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig, om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt.

Det är angeläget att förfarandet hos de exekutiva myndigheterna inte drar ut på tiden, eftersom kvittningsinstitutet annars skulle kunna mer eller mindre förlamas. Jag har därför kommit till den slutsatsen att det inte bör vara möjligt att överklaga utmätningsmannens beslut om beneficium. Där- emot bör det vara möjligt att vid ändrade förhållanden justera ett tidigare fattat beslut (jfr 12 § första stycket införsellagen). En ändring kan behöva göras t. ex. därför att utmätningsmannen efter anmälan från arbetstagaren funnit, att dennes ekonomiska situation blivit sådan att beneficiet måste höjas.

I enlighet härmed föreskrivs i paragrafens *andra stycke* att talan inte får föras mot utmätningsmannens beslut samt att utmätningsmannen kan ändra sitt beslut om anledning förekommer till det.

Vid löneutmätning skall utmätningssökanden erlägga utsökningsavgift med 50 kr. Införsel sker däremot enligt 27 § införsellagen utan avgift. Jag anser övervägande skäl tala för att avgift inte heller skall tas ut i ärenden som avses i denna paragraf. Det ankommer på Kungl. Maj:t att meddela bestämmelse härom.

8 §

Paragrafen innehåller de förut behandlade reglerna om skadestånd vid kvittning i strid mot lagen. Enligt paragrafen blir arbetsgivaren även skadeståndsskyldig, om han åsidosätter föreskrifterna i 6 § i departementsförslaget.

Under remissbehandlingen har arbetsdomstolens ordförande framhållit, att det av beredningens betänkande inte klart framgår om arbetstagaren vid domstolsprövningen kan begära, att domstolen dömer ut den del av lönen som felaktigt innehållits. Med anledning härav vill jag framhålla, att de i lagen upptagna begränsningarna av arbetsgivares kvittningsrätt äger tillämp-

ning även i rättegång. Arbetsgivaren kan inte genom att framföra kvittningsinvändning i en process om lönefordran komma i bättre läge än vad som skulle varit fallet, om kvittningsförklaringen avgivits utom rätta. Har arbetsgivarens motfordran inte uppkommit under anställningen, kan den sålunda inte i domen avräknas mot utdömd lönefordran. Detsamma gäller om motfordringen inte är klar då lönefordran döms ut. Även om arbetsgivarens motfordran enligt lagen kan användas för kvittning, kan den inte i domen utan vidare avräknas mot lönefordran. Det måste nämligen beaktas att domstolen inte är behörig att fastställa beneficiets storlek. Om kvittningsyrkandet inte är medgivet, skall domstolen därför döma ut lönefordran och i fråga om motfordringen inskränka sig till att fastslå, att den får avräknas mot lönefordran i den utsträckning utmätningssmannen jämlikt 6 § kan komma att bestämma.

Det skadestånd arbetsgivaren kan åläggas för obehörig kvittning måste anses utgöra sådan med lön likställd ersättning som avses i 1 §. En arbetsgivaren tillkommande motfordran, som inte kan kvittas mot lön, kan alltså inte heller avräknas mot skadeståndet.

9 §

Beredningen. Under beredningens arbete framförde arbetsmarknadsparterna det önskemålet att tvister om arbetsgivares kvittningsrätt skulle prövas av arbetsdomstolen om tjänsteavtalet reglerades av kollektivavtal och i annat fall av allmän domstol. Beredningen har tillgodosett detta önskemål genom en särskild forumregel. Om arbetsgivaren kvittat med en motfordran och arbetstagaren vill påkalla rättelse vid domstol, skall sålunda talan väckas vid arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet i något hänseende regleras av kollektivavtal. Detta gäller även om lönen inte skulle ha bestämts genom kollektivavtal. Är villkoren för kvittning inte uppfyllda, skall arbetsdomstolen under alla förhållanden döma ut lönefordringen. Av förslaget följer, att arbetsdomstolen kan få att bedöma motfordringar som inte är grundade på kollektivavtal. Den föreslagna forumregeln gäller inte i fråga om kvittning mot pension. Beredningen erinrar i det sammanhanget om att det är en öppen fråga i vilken utsträckning kollektivavtal kan slutas rörande pension.

Beredningen föreslår vidare, att i fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen 13 § lagen om arbetsdomstol skall gälla, även om målet inte är sådant som avses i den lagen. Därmed blir de särskilda reglerna i lagen om arbetsdomstol om organisationernas och deras medlemmars ställning i processen tillämpliga i mål om arbetsgivares kvittningsrätt.

Beredningen anser, att den särskilda regeln att lönefordran inte får uppehållas av motfordran som inte är medgiven eller eljest klar bör ha en motsvarighet när arbetstagaren i rättegång yrkar att få ut sin lönefordran. En-

ligt förslaget kan därför yrkande om kvittning som framställts i mål om löne- eller pensionsfordran avvisas, om sakens beskaffenhet är sådan att prövning av lönefordringen skulle oskäligt uppehållas. Avsikten med den föreslagna regeln är att ett kvittningspåstående inte får sätta målet i vidlyftigheter. Kan det befaras att utredningen blir för omfattande, får kvittningsyrkandet avvisas. Har arbetsdomstolen på denna grund avvisat kvittningsyrkande, skall den döma ut lönefordran oavsett dess karaktär. Avvisning är inte obligatorisk därför att motfordringen synes oklar. Den föreslagna regeln gäller även om arbetsgivaren gör motfordran gällande genom genkärsmål. Bestämmelsen i 17 kap. 4 § rättegångsbalken att rätten endast i ett sammanhang får döma över huvudfordran och fordran som åberopas till kvittning får alltså vika för specialregleringen i förslaget.

Remissyttrandena. Förslaget att arbetsdomstolen skall pröva tvister om kvittning, ifall arbetstagarens tjänsteavtal regleras av kollektivavtal, har inte mött något motstånd under remissbehandlingen. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att den föreslagna forumregeln visserligen inte är invändningsfri men likväl godtagbar.

SAF framhåller att den föreslagna möjligheten för domstol att avvisa yrkande om kvittning innebär en påtaglig försämring i förhållande till arbetsdomstolens nuvarande handläggning av kvittningsfordringar och samtidigt ett avsteg från grundtanken bakom förslaget om utvidgad behörighet för arbetsdomstolen. F. n. gäller i princip, att arbetsdomstolen är skyldig att till gemensam handläggning med huvudyrkandet upptaga kvittningsyrkande som grundar sig på en kollektivavtalsbestämmelse. Någon möjlighet att på grund av sakens beskaffenhet avskilja handläggningen av kvittningsyrkandet föreligger inte. Grundtanken i det framlagda förslaget är att huvudfordran och kvittningsfordran skall bedömas i ett sammanhang till och med i de fall då ingendera fordringen grundar sig på kollektivavtal. Det enda villkoret för arbetsdomstolens behörighet är att det mellan parterna gällande tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal. Enligt *SAF*:s bedömning rimmar den föreslagna avvisningsmöjligheten illa med dessa överväganden. Några bärande motiv har heller inte anförts för det avsteg från huvudregeln om en gemensam handläggning som avvisningsmöjligheten innebär. *SAF* vill därför starkt ifrågasätta nödvändigheten av och det lämpliga i en sådan processregel. Skulle denna ändå komma att genomföras bör i motiven klart angivas, att avvisningsmöjligheten endast bör tillämpas i absoluta undantagsfall.

Departementschefen. Första och andra styckena i paragrafen innehåller regler om forum i kvittningsmål.

Enligt beredningens förslag skall kvittningstvister avgöras av arbetsdomstolen, om arbetstagarens tjänsteavtal till någon del regleras av kollektivav-

tal, och annars av allmän domstol. Förslaget, som främst motiveras med att man därmed tillgodoser ett önskemål från arbetsmarknadens parter, har allmänt godtagits under remissbehandlingen. Som ytterligare skäl för den lösningen kan åberopas att man därmed i huvudsak kommer till rätta med det av riksdagen tidigare såsom mindre tillfredsställande betecknade förhållandet att arbetsdomstolen f. n. inte kan pröva kvittningsinvändning som inte grundas på kollektivavtal (jfr 2LU 1960: 19 s. 16). Jag ansluter mig därför till förslaget.

Vid kvittning mot pension föreligger inte något av kollektivavtal reglerat tjänsteavtal. Tvist om kvittning mot pension skall alltså alltid handläggas av allmän domstol. I detta sammanhang vill jag erinra om att frågan i vilken utsträckning kollektivavtal kan slutas rörande pension är föremål för särskild utredning. Jag avser inte att nu ta ställning till den frågan.

Tredje stycket innehåller motsvarighet till den av beredningen förordade regeln om avvisning av kvittningsyrkande. I likhet med beredningen anser jag, att en sådan regel är ett erforderligt komplement till bestämmelsen om att kvittning kan ske bara med klara motfordringar. Beredningens förslag har jämkats något, bl. a. för att det tydligt skall framgå, att regeln gäller vare sig begäran om kvittning görs i form av en invändning eller genom genkärsmål.

Ikraftträdande m. m.

Beredningen. Lagen skall enligt beredningens förslag inte gälla i fråga om fordringar som arbetsgivare innehar vid ikraftträdandet. Frågan har en viss aktualitet inom bankväsendet, eftersom banktjänstemännen vid årsskiftet 1954/55 i samband med övergång från förskotts- till efterskottslön fick försträckningar från arbetsgivarna med belopp motsvarande en månadslön minskad med skatteavdrag. Beloppet förfaller till betalning när anställningen upphör.

Remissyttrandena. Den föreslagna övergångsregeln har inte föranlett särskilt uttalande vid remissbehandlingen.

Departementschefen. Lagen bör träda i kraft den 1 juli 1970.

Enligt traditionell uppfattning hänförs reglerna om kvittning till civilrätten. Den föreslagna lagen om arbetsgivares kvittningsrätt har emellertid i stora delar samma karaktär och fyller samma ändamål som en exekutionsrättslig lagstiftning. Vid ändring i sådan lagstiftning brukar man inte ge särskilda övergångsbestämmelser i fråga om äldre fordringar. Jag finner inte anledning att föreslå några sådana i detta sammanhang. Lagen kommer därför att bli tillämplig även på äldre fordringar.

Förslaget till lag om ändring i sjömanslagen

Gällande rätt. Sjömanslagen innehåller en bestämmelse (20 §) som ger sjöman rätt att fordra, att viss del av lönen efter s. k. dragsedel månatligen betalas till bestämd person här i landet eller för sjömannens räkning sätts in i svensk bank. Detta dragsedelsbelopp, som kan fördelas på högst tre löpande dragsedlar, åtnjuter enligt paragrafens andra stycke visst skydd mot kvittning. Dragsedelsbeloppet får nämligen sättas ned utan sjömannens samtycke bara i den mån den övriga lönen inte förslår till att täcka sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran som av sjömannen medges eller annars är klar. Denna bestämmelse gäller inte för den del av lönen som betalas kontant till sjömannen utan här blir allmänna regler om kvittning mot lön tillämpliga.

Bestämmelser om disciplinbot finns i 4 kap. sjömanslagen. Disciplinbot innebär mistning av lönen för viss tid. Lönebelopp som innehålls för disciplinbot skall överlämnas till mönstringsförrättare att användas till understöd åt sjömän och deras anhöriga.

Enligt 21 § sjömanslagen har befälhavare rätt att innehålla viss del av den kontanta lönen till dess sjömannen avgår från tjänsten. Förfarandet, som brukar kallas *décompte*, syftar till att möjliggöra eventuell framtida kvittning.

Beredningen. Avdrag för disciplinbot är enligt beredningen inte att hänföra till kvittning. Vad som i övrigt sägs i 20 § andra stycket sjömanslagen rör däremot kvittning. Dragsedelsbeloppet bör fortfarande skyddas så att det får tas i anspråk bara i andra hand. Härutöver fordras inga särskilda bestämmelser. Den nuvarande regeln om vilka fordringar som får användas till kvittning mot dragsedelsbelopp bör därför ersättas med en hänvisning till de allmänna reglerna om arbetsgivares kvittningsrätt. Bestämmelserna om dragsedelsbelopp bör jämkas även i andra hänseenden, men eftersom sjömanslagen är föremål för allmän översyn genom särskilda sakkunniga, vill beredningen inte föreslå andra ändringar än sådana som direkt föranleds av förslaget till lag om arbetsgivares rätt till kvittning. I fråga om s. k. *décompte* uttalar beredningen att förfarandet i princip bara innebär, att lörens förfallodag framflyttas, och att beredningens förslag inte utgör något hinder mot förfarandet.

Remissyttrandena. Endast 1964 års *sjömanslagskommitté* uttalar sig närmare om den föreslagna ändringen av 20 § sjömanslagen. Kommittén anser att de sociala skäl som föranlett att dragsedelsbeloppet får tas i anspråk bara i andra hand alltjämt består. Sålunda kvarstår svårigheterna för sjöfolk att lämna anhöriga och fordringsägare i hemlandet regelbundna belopp av lönen. Ordningen med dragsedlar innefattar otvivelaktigt även ett

ekonomiskt skydd för unga och oerfarna sjömän som motiverar särställningen i kvittningshänseende. De fordringar, som skall kunna kvittas mot dragsedelsbeloppet, skulle enligt betänkandet vara de som anges i 4 § i förslaget. Detta synes inte innebära någon förändring för sjöfolkets del i förhållande till gällande ordning. Kvar står att motfordran skall ha direkt samband med tjänsteförhållandet och att den skall vara medgiven eller eljest klar. Som nyhet tillkommer de ytterligare begränsningar i kvittningsrätten som följer av att den nya lagen om arbetsgivares rätt till kvittning blir tillämplig. Även om den ordning som lagförslaget innefattar i viss utsträckning beaktats redan tidigare har dock enhetlig praxis saknats. Förslaget medför därför en betydande förbättring för de ombordanställda. Vad angår det till sjömannen kontant utbetalda lönebeloppet, som inte omfattas av de särskilda kvittningsreglerna i sjömanslagen, förstärks sjömannens skydd i samma mån som de landanställdas. Beredningens förslag närmar i detta avseende de svenska reglerna till dansk och norsk lag genom att skydd skapas även för den kontanta delen av sjömannens lön. Kommittén hälsar detta med tillfredsställelse och finner inte skäl att göra anmärkning mot den föreslagna ändringen i sjömanslagen.

Departementschefen. Sjömanslagen ses f. n. över av 1964 års sjömanslagskommitté. Bestämmelserna i sjömanslagen om lön bör därför nu ändras endast i den utsträckning som direkt föranleds av förslaget till den för alla anställningsförhållanden gällande lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Enligt beredningens förslag skall sjömannens lön kunna tas i anspråk genom kvittning enligt samma regler som gäller för andra arbetstagare. I ett hänseende föreslås emellertid en särreglering beträffande ombordanställda, nämligen i fråga om dragsedelsbeloppet. Detta skall först i andra hand kunna bli föremål för kvittning. En sådan ordning stämmer väl överens med de grundtankar som ligger bakom själva dragsedelsinstitutet. Jag vill därför ansluta mig till förslaget.

I anledning av beredningens uttalanden om disciplinbot vill jag framhålla, att disciplinbot enligt sjömanslagen — liksom f. ö. disciplinbot enligt 32 kap. 6 § brottsbalken och andra löneavdrag som utgör disciplinstraff — inte svarar mot någon arbetsgivaren tillkommande privaträttslig fordran. Därav följer att avdrag för disciplinbot, som beredningen också framhåller, inte utgör kvittning. Inte heller s. k. décompte enligt 21 § sjömanslagen utgör kvittning, eftersom detta förfarande inte innebär att lön slutgiltigt tas i anspråk för någon arbetsgivarens fordran på arbetstagaren.

I överensstämmelse med det anförda föreskrivs sådan ändrad lydelse av 20 § andra stycket sjömanslagen att dragsedelsbelopp får nedsättas utan sjömannens samtycke endast i den mån den övriga lönen inte förslår till att täcka disciplinbot eller till kvittning när sådan får äga rum enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Hemställan

Jag hemställer, att lagrådets utlåtande över förslagen till

1) *lag om arbetsgivares kvittningsrätt,*

2) *lag om ändring i sjömanslagen (1952: 530)*

inhämtas enligt 87 § regeringsformen genom utdrag av protokollet.

Vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:

Britta Gyllensten

Bilaga 1

**Lagberedningens förslag till
Lag om arbetsgivares rätt till kvittning**

Härigenom förordnas som följer.

1 §.

I fråga om arbetsgivares rätt att genom kvittning göra avdrag på arbetstagens 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 avtalsslutande organisationen på arbetstagar- sidan men sysselsättes i sådant arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

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 arbetsgiva- rens 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 mot- svarande 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 §.

Twist 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.

Lagberedningens 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 er- hålla 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 medgives 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 äga 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.

1) Förslag
till
Lag
om arbetsgivares kvittningsrätt

Härigenom förordnas som följer.

1 §

Arbetsgivare får icke i vidare mån än som anges i denna lag göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen (lönefordran) för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren.

Vad i lagen föreskrives om kvittning mot lönefordran äger motsvarande tillämpning i fråga om kvittning mot fordran på pension som arbetsgivare är skyldig att utge till förutvarande arbetstagare.

2 §

Kvittning mot lönefordran får ske i den mån arbetstagarens medgivande föreligger, när lönefordringen förfaller till betalning.

3 §

Även om arbetstagarens medgivande ej föreligger, får arbetsgivaren kvitta med klar och förfallen motfordran som uppkommit under anställningen och antingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten.

För kvittning enligt första stycket får ej tagas i anspråk belopp som är avsett att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Rätt till kvittning i vidare mån än som anges i första och andra styckena kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. Arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa det även i fråga om arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 §

Kvittning enligt 3 § får ske endast mot den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom.

5 §

Skatteavdrag samt införsel, som beslutats innan lönefordringen förfallit till betalning, har företråde framför kvittning enligt denna lag.

Sådant medgivande till kvittning som avses i 2 § får ej återopas mot beslut om utmätning av lön. Vill arbetsgivaren kvitta enligt 3 § mot belopp som han ålagts att innehålla genom beslut om utmätning, beslutar utmätningssmannen om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek.

Talan mot utmätningssmannens beslut enligt andra stycket föres hos överexekutor genom besvär. Klagan är ej inskränkt till viss tid.

6 §

Innan kvittning enligt 3 § får ske, skall arbetsgivaren från utmätningssmannen inhämta besked om hur stor del av lönefordringen som enligt 4 § skall vara skyddad mot kvittning. Upphör arbetstagarens anställning utan föregående uppsägningstid, får arbetsgivaren hålla inne lönebelopp till dess utmätningssmannens besked föreligger. Det åligger i sådant fall arbetsgivaren att ofördröjligen begära besked som avses i första punkten.

7 §

Framställning om besked enligt 6 § göres hos utmätningssmannen i den ort där arbetstagaren är bosatt. Är han icke bosatt här i landet, göres framställningen i den ort där arbetsgivaren finnes. Innan utmätningssmannen meddelar beslut, skall han bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig, om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt.

Mot utmätningssmannens beslut får talan ej föras. Utmätningssmannen kan ändra beslutet, om anledning därtill förekommer.

8 §

Kvittar arbetsgivare mot arbetstagares lönefordran i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet enligt denna lag eller åsidosätter han vad som åligger honom enligt 6 §, är han skyldig att ersätta arbetstagaren 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 rätt att kvitta

eller var hans förfarande eljest ursäktligt, kan skadeståndet jämkas efter vad som finnes skäligt.

9 §

Twist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928: 254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.

Gör arbetsgivare i mål om lönefordran invändning om kvittning eller väcker han genkärsmål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkärsmålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordringen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1970.

2) Förslag
till
Lag
om ändring i sjömanslagen (1952: 530)

Härigenom förordnas, att 20 § sjömanslagen (1952: 530) skall ha nedan angivna lydelse.

(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 medgives eller eljest är klar.*

Utan sjömannens samtycke må dragsedelsbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka *disciplinbot eller till kvittning, när sådan får ägarum enligt lagen (1970: 000) om arbetsgivares kvittningsrätt.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1970.

Utdrag av protokoll, hållet i lagrådet den 27 februari 1970.

N ä r v a r a n d e:

f. d. justitierådet	REGNER,
regeringsrådet	MARTENIUS,
justitierådet	BERNHARD,
justitierådet	HESSER.

Enligt lagrådet den 26 januari 1970 tillhandakommet utdrag av protokoll över justitieärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 9 januari 1970, hade Kungl. Maj:t förordnat, att enligt 87 § regeringsformen lagrådets utlåtande skulle inhämtas över upprättade förslag till 1) *lag om arbetsgivares kvittningsrätt*, 2) *lag om ändring i sjömanslagen (1952: 530)*.

Förslagen, som finns bilagda detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Johan Lind.

Lagrådet yttrade:

Förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt

Förslagets innebörd är att kvittning utan medgivande av arbetstagaren, s. k. tvungen kvittning, i princip icke skall vara tillåten, att undantag göres för vissa grupper av motfordringar och att i dessa fall skall gälla samma beneficium som vid löneutmätning. I sak har lagrådet icke funnit anledning till erinran mot de sålunda angivna huvudlinjerna i förslaget. Vissa modifikationerna synes dock önskvärda, och för att göra lagens bestämmelser mera lättfattliga föreslås vissa jämkningar i avfattningen och den ordning vari bestämmelserna upptages.

Förslaget skiljer, liksom lagberedningens betänkande, mellan frivillig och tvungen kvittning. Med frivillig kvittning avses kvittning med stöd av medgivande, som av arbetstagaren lämnas vid kvittningstillfället eller som när lönefordringen förfaller till betalning får anses föreligga med hänsyn till att arbetstagaren tidigare lämnat medgivande till kvittning och detta ej återkallats eller eljest förfallit. Förslaget bygger alltså på grundsatsen att lämnat kvittningsmedgivande kan återkallas, ehuru detta icke uttryckligen utsäges i lagtexten. Med tvungen kvittning avses kvittning, som genomföres med stöd av lagen utan att medgivande lämnas eller föreligger i nyss anförd mening. I förslaget upptages först regler om frivillig kvittning (2 §). Därefter följer

regler om tvungen kvittning (3 §). Till dessa ansluter sig bestämmelser om beneficium m. m. (4, 6 och 7 §§). I 5 § regleras förhållandet mellan kvittning och skatteavdrag m. m.

I systematiskt avseende vill lagrådet göra vissa invändningar mot de föreslagna reglerna. Avsikten är att reglerna om tvungen kvittning skall tillämpas i fråga om de grupper av motfordringar som anges i 3 § men att reglerna å andra sidan ej skall användas för sådana motfordringar ifall medgivande till kvittning föreligger; kvittning kan då enligt 2 § utan vidare ske med stöd av medgivandet. Den viktigaste av de i 3 § angivna grupperna av fordringar karakteriseras å andra sidan just av att kvittningsmedgivande lämnats i viss ordning. För tillämpning av 3 § på fordringar av detta slag förutsättes alltså att kvittningsmedgivande lämnats men också, ehuru detta ej utsäges i lagtexten, att detta medgivande återkallats eller eljest förfallit. Redan lagtekniskt gör det ett egendomligt intryck att föreskriva att tvungen kvittning kan ske om kvittningsmedgivande ej föreligger under förutsättning att sådant medgivande lämnats i viss ordning. Och även om konstruktionen, om den fattas på det sätt lagrådet här anfört, kan försvaras teoretiskt, torde den medföra avsevärda svårigheter i tillämpningen. Framför allt gäller detta frågan om verkan av återkallelse av ett i fordringsgrundande avtal lämnat kvittningsmedgivande. Det är sålunda inte lätt att inse att enligt förslaget en återkallelse av sådant medgivande såtillvida är verksamt att frivillig kvittning ej får ske men å andra sidan såtillvida inte är verksamt att kvittningsmedgivandet — om övriga förutsättningar föreligger — trots återkallelsen kan läggas till grund för tvungen kvittning.

Vad som anförts talar enligt lagrådets mening för att den eftersträfvade begränsningen av arbetsgivarens rätt till kvittning genomföres utan att kvittningsmedgivande upptages såsom förutsättning. Lagrådet återkommer närmare härtill vid 3 §.

En ändring i angiven riktning medför att förhållandet mellan tvungen kvittning och frivillig kvittning i princip blir helt klart. Tvungen kvittning kan genomföras i fråga om de fordringar som anges i bestämmelserna här-om, varvid icke behöver undersökas om kvittningsmedgivande lämnats eller icke. Om arbetstagaren medger det eller om han tidigare lämnat kvittningsmedgivande, som alltså anses bestå, får fordringar av detta slag användas till kvittning utan iakttagande av de för tvungen kvittning gällande bestämmelserna. I fråga om andra slags fordringar kan kvittning endast ske om arbetstagaren medger det eller om han tidigare lämnat medgivande som alltså anses bestå.

Det nu angivna förhållandet mellan tvungen kvittning och frivillig kvittning skulle ytterligare framhåvas om i lagen först upptages reglerna om tvungen kvittning — däri inbegripet reglerna om beneficium m. m. — och därefter bestämmelserna om verkan av arbetstagares medgivande. Bestämmelserna om kvittnings förhållande till skatteavdrag m. m. skall gälla både

vid tvungen kvittning och vid frivillig kvittning och bör upptagas efter de särskilda bestämmelserna om de båda typerna av kvittning.

På grund av vad sålunda anförts hemställer lagrådet att bestämmelserna i 2—7 §§ i förslaget omgrupperas så att i 2 § upptages de materiella reglerna om tvungen kvittning (3 § i det remitterade förslaget), i 3 § bestämmelser om beneficium (4 § i det remitterade förslaget), i 4 § reglerna om förfarandet vid erhållande av besked om beneficium (7 § i det remitterade förslaget), i 5 § regler om rätt för arbetsgivare att i vissa fall hålla inne lönebelopp (6 § i det remitterade förslaget), i 6 § regler om frivillig kvittning (2 § i det remitterade förslaget) och i 7 § regler om förhållandet till skatteavdrag m. m. (5 § i det remitterade förslaget).

2 §

Såsom förut anförts föreslår lagrådet att reglerna om frivillig kvittning upptages i 6 §.

I fråga om lydelsen hemställer lagrådet att uttrycklig föreskrift meddelas om när kvittningsmedgivande kan återkallas. Enligt det remitterade förslaget är avsett att medgivande skall kunna återkallas sist innan lönefordringen förfaller till betalning. Återkallelse bör alltså ej kunna äga rum senare, även om lönen lyftes först efter förfalldagen. Med vissa förtydliganden i övrigt synes paragrafen kunna erhålla följande lydelse: Med arbetstagarens medgivande får kvittning ske även med annan motfordran och i vidare mån än som förut är sagt. Om sådant medgivande lämnats på förhand, kan det återkallas senast innan lönefordringen förfaller till betalning.

Beträffande fall då arbetstagaren återkallar kvittningsmedgivande kort före löneutbetalning hänvisas till vad som anföres vid 8 §.

3 §

Reglerna om förutsättningar för tvungen kvittning bör såsom förut angivits upptagas i 2 §.

I enlighet med det remitterade förslaget bör såsom villkor för tvungen kvittning i samtliga fall när sådan är medgiven gälla att motfordringen är klar och förfallen till betalning.

Enligt förslaget skall arbetsgivare ha möjlighet att mot arbetstagares lönefordran kvitta fordring som uppkommit under anställningen och grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran. Lagrådet har förut anfört vissa erinringar mot detta förslag. Även eljest synes invändningar kunna riktas mot detta. Genom att tillåta kvittningsrätt i nu angivna fall har man avsett att främja en från arbetstagarnas synpunkt önskvärd kreditgivning från arbetsgivarnas sida. Med den utformning som bestämmelsen fått i förslaget sträcker sig kvittningsrätten emellertid i vissa avseenden längre än vad som erfordras för att tillgodose det angivna syftet. Enligt förslaget fordras inte något samband mellan tjänsteförhållandet och det avtal varpå ford-

ringen grundas; det räcker att fordringen uppstått under anställningstiden. Och det krävs inte att det avtal varpå fordringen grundas är slutet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren; arbetstagaren kan ha ingått avtalet med en tredje man, som sedermera överlätit sin fordran på arbetsgivaren. Å andra sidan begränsas kvittningsmöjligheten genom föreskriften att kvittningsmedgivandet skall ingå i det avtal på vilket fordringen grundas. Betydelsen av detta villkor blir i många fall, särskilt i större företag, ringa eftersom man, såsom framhållits i ett remissyttrande, måste räkna med att kvittningsmedgivande rutinmässigt intages i förekommande avtal. Om, såsom ofta kan hända i mindre förhållanden, arbetsgivaren icke är så förtänksam blir tvungen kvittning utesluten. Det angivna villkoret torde vidare kunna bereda vissa svårigheter i den praktiska tillämpningen, i synnerhet när kreditavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare ingåtts muntligen.

Enligt lagrådets mening erhålles en lämpligare begränsning av den tvungna kvittningen i nu avsedda fall om såsom villkor för arbetsgivares rätt att kvitta föreskrives endast att fordringen skall vara grundad på avtal som har samband med tjänsteförhållandet. Till ledning för rättstillämpningen bör då i lagtexten som exempel anges vissa av de vanligaste skuldförhållanden där den tvungna kvittningen är avsedd att tillämpas.

Tvungen kvittning skall enligt förslaget vidare kunna ske med fordran avseende ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten. För att kvittningsrätt skall föreligga torde enligt den föreslagna regeln krävas icke blott att arbetstagaren vållat skadan genom en uppsåtlig gärning eller underlåtenhet utan även att han haft uppsåt — direkt, indirekt eller eventuellt — att åstadkomma den skada som inträffat. Har han handlat blott oaktsamt har arbetsgivaren inte rätt att mot arbetstagarens lön kvitta med sin fordran på ersättning för skadan. Detsamma gäller i den mån hans uppsåtliga handling eller underlåtenhet fått en skadeeffekt som ej var omfattad av hans uppsåt. Enligt remissprotokollet är grunden för den föreslagna regeln att arbetstagare, som uppsåtligen tillfogar sin arbetsgivare skada, regelmässigt blir omedelbart avskedad och att det i sådant fall framstår som uppenbart stötande att arbetsgivaren, om han inte kunde tillgripa kvittning, skulle vara nödsakad att betala ut inestående lön ograverad eller behålla arbetstagaren i anställningen till dess han kunnat anskaffa en exekutionstitel för sin skadeståndsfordran. Möjligheten att omedelbart skilja arbetstagare från tjänsten lär emellertid i många fall föreligga även då denne vållat arbetsgivaren skada genom vårdslöshet av grov beskaffenhet. De åberopade skälen för att tillåta kvittning vid uppsåtligt vållande av skada talar för att kvittningsmöjlighet bör beredas arbetsgivaren även när skada vållats genom grov vårdslöshet i tjänsten. Inom skadeståndsrätten har också när det gäller regressrätt och liknande förhållanden grov oaktsamhet i allmänhet jämställts med uppsåt. Lagrådet förordar därför att arbetsgivare medges rätt till kvittning med fordran på skadestånd även i fall då arbetstagaren vållat ska-

dan genom grov vårdslöshet i sin tjänst. En sådan utvidgning av kvittningsrätten i förhållande till vad som föreslagits torde knappast kunna föranleda missbruk. Redan det förut nämnda villkoret att motfordringen skall vara klar är ägnat att motverka eller hindra sådana missbruk av arbetsgivarens kvittningsrätt som omnämnes i remissprotokollet.

Med beaktande av det anförda förordrar lagrådet att första stycket i paragrafen ges följande lydelse:

Kvittning mot lönefordran får ske med motfordran som är klar och förfallen till betalning

1) om motfordringen avser vederlag för bostad eller annat som arbetsgivaren tillhandahållit med anledning av anställningen eller grundas på försträckning eller borgen som han lämnat av sådan anledning eller på annat avtal som har samband med tjänsteförhållandet eller

2) om motfordringen avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen eller av grov oaktsamhet vållat i tjänsten.

I tredje stycket första punkten synes orden "i vidare mån än" böra utbytas mot "utöver vad".

4 §

Såsom förut anförts bör bestämmelserna om beneficium överföras till 3 §.

I den föreslagna lydelsen är ett par förtydliganden önskvärda. Avsikten torde vara att arbetstagaren skall åtnjuta beneficium inte bara i fråga om sådana fordringar som omedelbart enligt lag får användas till tvungen kvittning utan även för sådana fordringar som med stöd av kollektivavtal i kvittningshänseende jämföras med sådana fordringar. Förhållandet är av sådan praktisk betydelse att det synes böra anges i lagtexten. Vidare är avsett att endast utmättningsman skall kunna bestämma beneficium, jfr 6 § i det remitterade förslaget. Det är sålunda inte meningen att t. ex. domstol skall kunna göra detta. Denna begränsning bör anges redan i förevarande paragraf. Nu berörda förhållanden synes komma till uttryck om man låter paragrafen inledas med orden: Kvittning enligt 2 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal får ske endast mot den del av lönefordringen som utmättningsman enligt lämnat besked funnit uppenbart överstiga vad etc.

5 §

Bestämmelserna om kvittnings förhållande till skatteavdrag m. m. bör som förut anmärkts intagas i 7 §.

I andra stycket ges regler om kvittnings förhållande till löneutmätning, varvid i första punkten behandlas frivillig kvittning och i andra punkten tvungen kvittning. Bestämmelserna om tvungen kvittning innebär att, om arbetsgivaren ålagts att innehålla visst belopp genom beslut om löneutmätning, kvittningsskild motfordran får konkurrera med utmättningsökandens

fordran endast om motfordringen är av det slag som anges i 3 § i det remitterade förslaget. Härvid torde åsyftas inte bara motfordringar enligt första stycket i paragrafen utan även sådana fordringar som enligt kollektivavtal i kvittningshänseende jämföras med dylika fordringar. Motsvarande bör gälla även om man genomför lagrådets förslag beträffande avgränsningen av de grupper av fordringar som kan åberopas för tvungen kvittning.

Innebörden av bestämmelserna i andra stycket torde bli tydligare om ordningsföljden mellan första och andra punkterna kastas om och bestämmelserna placeras i var sitt stycke.

Med beaktande av det anförda och med visst förtydligande av den nuvarande första punkten föreslås att andra stycket ersätts med följande bestämmelser:

Vill arbetsgivaren kvitta med fordran som avses i 2 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal mot belopp etc.

I övrigt får kvittning ej åberopas mot beslut om utmätning av lön.

6 §

I 5 § bör enligt lagrådets förslag upptagas bestämmelser om arbetsgivares rätt att i vissa fall innehålla lön, motsvarande bestämmelserna i 6 § andra och tredje punkterna i det remitterade förslaget. Slutorden i stadgandet synes kunna ändras till "sådant besked". Bestämmelsen i första punkten blir överflödigt om man, såsom lagrådet förordar, redan i de materiella reglerna om beneficium inför att sådant bestämmas av utmätningssmannen, jfr ovan vid 4 §.

7 §

I 4 § bör meddelas bestämmelser om utmätningssmanns besked om beneficium, motsvarande föreskrifterna i förevarande paragraf i det remitterade förslaget. Hänvisningen till 6 § skall därvid avse 3 §.

Den föreslagna bestämmelsen innehåller bl. a. motsvarighet till bestämmelsen i 9 § första punkten införsellagen att utmätningssmannen skall bereda arbetstagararen tillfälle att yttra sig om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt. I 41 § utsökningskungörelsen har meddelats viss föreskrift om underrättelse enligt den nämnda bestämmelsen i införsellagen. Lagrådet förutsätter att en föreskrift av motsvarande slag meddelas beträffande den nu föreslagna bestämmelsen. Det kan framhållas att de allmänna bestämmelserna i 50 § utsökningskungörelsen om sättet för utmätningssmanns underrättelse blir tillämpliga på underrättelse enligt förevarande bestämmelse utan att särskild föreskrift behöver meddelas därom.

8 §

Enligt den föreslagna lagen skall en arbetstagarare alltid äga rätt att återkalla ett lämnat kvittningsmedgivande ända intill den tidpunkt, när löne-

fordringen förfaller till betalning. Genom att en arbetstagare, som tidigare medgett arbetsgivaren kvittningsrätt, återkallar medgivandet, kan arbetsgivaren hindras att genomföra en tilltänkt frivillig kvittning. Endast om motfordringen är av sådan beskaffenhet, att tvungen kvittning är tillåten, kan arbetsgivaren i sådant fall föranstalta om kvittning och arbetstagaren äger därvid alltid rätt att tillgodojuta beneficium. Sker ett sådant återkallande av ett tidigare lämnat kvittningsmedgivande kort före löneutbetalningen är det uppenbart att det ofta kan vara svårt eller omöjligt för arbetsgivaren att på förfallodagen tillhandahålla arbetstagaren hela lönefordringen eller, då tvungen kvittning är tillåten, ha hunnit få besked från utmätningsmannen om arbetstagaren tillkommande beneficium. Om arbetsgivaren i ett dylikt fall gör vad han kan för att åstadkomma rättelse, torde det vara uppenbart att arbetsgivaren genom dröjsmål med löneutbetalningen icke kan anses ha gjort sig skyldig till avtalsbrott som kan ge anledning till skadestånd.

Förslaget till lag om ändring i sjömanslagen

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Ur protokollet:
Ingrid Hellström

*Utdrag av protokollet över justitieärenden, hållet inför Hans
Maj:t Konungen i statsrådet på Stockholms slott den
13 mars 1970.*

Närvarande:

Ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden ANDERSSON, LANGE, HOLMQVIST, ASPLING, LUNDKVIST, GEIJER, ODHNOFF, WICKMAN, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON.

Chefen för justitiedepartementet, statsrådet Geijer, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter lagrådets utlåtande över förslag till

- 1) lag om arbetsgivares kvittningsrätt,
- 2) lag om ändring i sjömanslagen (1952: 530).

Föredraganden redogör för lagrådets utlåtande och anför.

Lagrådet har förordat dels vissa sakliga ändringar i 3 § förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt, dels ett antal formella jämkningar i lagförslaget, bl. a. en omdisponering av paragrafföljden.

Enligt 3 § i det remitterade förslaget skall arbetsgivare ha rätt att mot arbetstagares lön kvitta fordran som uppkommit under anställningen och grundas på avtal enligt vilket fordringen får kvittas mot lönen. Lagrådet har här förordat att kravet på kvittningsmedgivande får utgå men att kvittningsrätten samtidigt begränsas till fordringar som har samband med anställningen.

Som lagrådet framhåller torde man visserligen kunna räkna med att särskilt större företag ofta nog rutinmässigt tar in kvittningsmedgivande i sådana avtal som det här gäller. Detta är emellertid enligt min mening inte ett tillräckligt skäl för att slopa kravet på kvittningsmedgivande. En sådan ordning skulle innebära en utvidgning av kvittningsrätten, som måste anses oförenlig med grundtanken i lagförslaget, nämligen att kvittning i princip får ske bara med arbetstagarens medgivande när lönen förfaller till betalning. De skäl att göra avsteg från nämnda princip som har redovisats i remissprotokollet och som sammanhänger med arbetsgivarens kreditgivning till arbetstagaren motiverar inte att man vidgar kvittningsrätten utöver vad det remitterade förslaget innebär. Genom kravet att kvittningsmedgivande skall ha lämnats i samband med tillkomsten av arbetsgivarens fordran vinner man dessutom den väsentliga fördelen att en arbetstagare alltid från början har klart för sig att arbetsgivaren kan komma att driva

in sin fordran utan rättsligt förfarande. De lagtekniska skäl som lagrådet åberopar för sitt förslag kan rimligtvis inte tillmätas avgörande betydelse. Jag vidhåller därför i denna del den ståndpunkt jag har intagit i lagrådsremissen.

Formuleringen i det remitterade förslaget att motfordringen skall ha uppkommit "under anställningen" har valts främst av praktiska skäl för att undvika bevissvårigheter. Den av lagrådet förordade jämkningen torde i praktiken inte innebära någon större förändring. Jag vill emellertid inte motsätta mig förslaget att som villkor för kvittning uppställs krav på att fordringen skall ha samband med anställningen. Sådant samband skall anses föreligga om situationen är den att motfordringen inte skulle ha uppkommit, ifall arbetstagaren inte hade varit anställd hos arbetsgivaren i fråga. — Att, som lagrådet har föreslagit, i lagtexten som exempel ange vissa av de vanligaste skuldförhållanden där tvungen kvittning är avsedd att tillämpas anser jag inte nödvändigt.

Lagrådet har vidare förordat, att arbetsgivare skall ha rätt till tvungen kvittning med fordran på skadestånd även i fall då arbetstagaren vållat skada genom grov vårdslöshet i sin tjänst. Lagrådet motiverar detta bl. a. med att det i sådana fall många gånger är möjligt att omedelbart skilja arbetstagaren från tjänsten. Det kan emellertid ifrågasättas om inte avsked med omedelbar verkan på grund av att arbetstagaren vållat skada genom grov försumlighet är ganska sällsynt förekommande (jfr Bertil Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott, s. 427). Något mera påtagligt praktiskt behov av att utsträcka kvittningsrätten på sätt lagrådet förordat torde i varje fall knappast föreligga. Härtill kommer att det, som har påpekats under remissbehandlingen, ofta är mycket svårt att avgöra om en oaktsamhet är grov. Det är inte lämpligt och kan ge upphov till onödiga tvistigheter att låta arbetsgivaren göra bedömningar av det slaget. Mot bakgrund härav anser jag, att det inte finns tillräckliga skäl att utsträcka kvittningsrätten på sätt lagrådet har föreslagit.

Den av lagrådet förordade omdisponeringen av lagförslaget går ut på att i lagen först tas upp reglerna om tvungen kvittning, därefter bestämmelsen om frivillig kvittning och slutligen reglerna om förhållandet mellan kvittning samt skatteavdrag m. m. Syftet härmed är enligt lagrådet att bättre klargöra förhållandet mellan de båda slagen av kvittning.

Som framgår av remissprotokollet är frivillig kvittning avsevärt mycket vanligare än tvungen kvittning. Det är då naturligt att den frivilliga kvittningen behandlas först i lagen. Även om det kan anföras skäl också för den av lagrådet förordade dispositionen, kan jag inte finna att denna gör lagtexten klarare eller i övrigt innebär någon förbättring. Jag är därför inte beredd att biträda lagrådets förslag på denna punkt.

Som förutsättning för frivillig kvittning anges i 2 § i det remitterade förslaget, att arbetstagarens medgivande föreligger, när lönefordringen för-

faller till betalning. Härav framgår, som också anges i motiven, att kvittning enligt paragrafen inte får ske om ett i förväg lämnat medgivande har återkallats före förfallodagen. I tydlighetens intresse kan det emellertid vara lämpligt att, som lagrådet har förordnat, ta in en uttrycklig regel härom. Denna bör lämpligen placeras i en andra punkt i paragrafen och utformas på följande sätt: Återkallas ett på förhand lämnat medgivande innan lönefordringen förfallit till betalning, får kvittning icke ske i vidare mån än som följer av vad nedan sägs. I anslutning härtill bör formuleringen i första punkten jämkas något.

För att ytterligare klargöra förhållandet mellan 2 och 3 §§ bör vidare första stycket i den senare paragrafen jämkas redaktionellt. Paragrafens tredje stycke bör jämkas på sätt lagrådet har förordnat.

Med anledning av vad lagrådet anfört vid 4 § i det remitterade förslaget vill jag först erinra om att i remissprotokollet uttryckligen har framhållits, att kollektivavtalsparterna vid kvittning med stöd av kollektivavtal som avses i 3 § tredje stycket inte kan disponera över beneficiesskyddet för arbetstagaren. I det remitterade förslaget återspeglas detta genom att beneficieregeln i 4 § anges gälla vid kvittning "enligt 3 §". Den redaktionella jämkning som lagrådet här har förordnat kan emellertid bidra till ökad klarhet. Jag är därför beredd att godta ändringsförslaget.

Lagrådet har vidare vid 4 § förordnat en uttrycklig regel om att endast utmättningsman får bestämma beneficiets storlek. Att så är förhållandet framgår emellertid enligt min mening tillräckligt tydligt av 4 och 6 §§ i det remitterade förslaget. Lagrådets förslag innebär dessutom den sakliga ändringen att utmättningsmannen skall bestämma hur stor del av lönen som får användas till kvittning och inte, såsom enligt det remitterade förslaget, den del av lönen som skall vara skyddad mot kvittning. Eftersom lönens storlek i många fall varierar, t. ex. på grund av ackords- eller övertidsarbete, torde den senare konstruktionen vara den enda praktiskt möjliga. Lagrådets redaktionella anmärkning kan visserligen i och för sig tillgodoses även inom ramen för en sådan saklig lösning. Lagtexten blir emellertid då tämligen otymplig. Jag vidhåller därför i denna del den lydelse av 4 § som det remitterade förslaget innehåller.

Jag kan ansluta mig till lagrådets förslag till omdisponering av bestämmelserna i 5 § andra stycket. En jämkning i formuleringen är emellertid påkallad för att bestämmelsens sakliga innebörd skall bli klar. Avgörande för frågan om konkurrens mellan motfordran och utmättningsfordran är sålunda, som framgår av remissprotokollet, motfordringens art. Däremot är det likgiltigt om kvittningen i det enskilda fallet sker med eller utan arbetsgivarens samtycke.

Med den ståndpunkt jag intagit i fråga om 4 § finns inte anledning att, som lagrådet förordnar, låta första punkten i 6 § utgå. I övrigt kan jag biträda lagrådets förslag till redaktionell jämkning i 6 §.

Vad lagrådet har uttalat under 8 § vill jag ansluta mig till.

Utöver vad tidigare har nämnts bör vissa redaktionella jämkningar göras i det remitterade förslaget.

Jag hemställer, att Kungl. Maj:t genom proposition föreslår riksdagen att antaga de av lagrådet granskade förslagen med vidtagna ändringar.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Gunnel Anderson