

## Nr 42

*Utlåtande i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om arbetsgivares kvittningsrätt, m. m. jämte motioner i ämnet.*

Genom en den 13 mars 1970 dagtecknad proposition, nr 94, har Kungl. Maj:t, under återopande av propositionen bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över justitieärenden och lagrådets protokoll, föreslagit riksdagen att antaga följande förslag till

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

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande i anledning av propositionen väckta motioner, nämligen

*dels de likalydande motionerna I: 1128 av herr Mattsson m. fl. och II: 1324 av herr Magnusson i Borås m. fl.,*

*dels ock motionen I: 1127 av herrar Alexanderson och Ernulf.*

Redogörelse för motionerna lämnas på s. 18—20.

I ärendet har inkommit en skrift till utskottet från Svenska arbetsgivareföreningen.

---

Av propositionen återges i det följande — förutom lagförslagen — endast inledningen och vad föredragande departementschefen anfört i sin allmänna motivering vid lagrådsremissen. Beträffande innehållet i övrigt får utskottet hänvisa till propositionen. I fråga om propositionens huvudsakliga innehåll kan dessutom hänvisas till utskottets eget yttrande (s. 20 f.).

De vid propositionen fogade förslagen är av följande lydelse.

### 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 aningen 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 utöver vad som följer av första och andra styckena kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagsidan 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 § 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 företråde 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 utmätningssmannen om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek.

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

Talan mot utmätningssmannens 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 utmätningssman 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 sådant besked.

#### 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 bedömning 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 §.

<p>Sjöman äger — — — — — löpande dragsedlar.</p> <p>Utän sjömannens samtycke må dragsedelbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka <i>sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran, som av sjömannen medgives eller eljest är klar.</i></p>	<p>Utän sjömannens samtycke må dragsedelbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka <i>disciplinbot eller till kvittning, när sådan får äga rum enligt lagen (1970: 00) om arbetsgivares kvittningsrätt.</i></p>
--	---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1970.

### 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.

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 redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Handelns arbetsgi-

vareorganisation, 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.

### Departementschefen

Vid lagrådsremissen anförde *föredragande departementschefen, statsrådet Geijer*, i sin allmänna motivering till förslagen följande.

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 lönens 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 anlitan­de 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 in­nestående 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 lagstiftningens vägen. 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 företråde 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 arbetstagaren 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 arbetstagare 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, bevittnad förbindelse att utge underhållsbidrag.

Avtalsfriheten bör emellertid inte sträcka sig längre än som å ena sidan är nödvändigt för att tillgodose arbetstagarnas behov att kunna utnyttja rätten till framtida lön som underlag för kredit och å andra sidan är förenligt med arbetstagarens — 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren krediten. Att arbetstagaren 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 spörsmålet om arbetstagarens 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 uppsåtligen 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 till stånd 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 uppsåtligen, 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 eljest klar. Majoriteten av remissinstanserna har gett sin principiella anslutning 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 beneficiereglerna 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 undantagsreglerna 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 arbetstagarens önskan på förfalldagen hålla inne hela lönen. Detta gäller även i de fall då arbetsgivaren kan stödja sig på ett föregående avtal. Arbetstagaren 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 förorda, att en regel om beneficium vid tvungen kvittning införs och att den görs tvingande till arbetstagarens 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 arbetstagarens förhållanden. Därvid tillämpas emellertid ofta de normalbelopp för existensminimum som centrala folkbokförings- och uppborädsnämnden fastställer enligt kommunalskattelagen och uppborädsförordningen. Vid utmätning av lön däremot får tas i anspråk bara belopp som uppenbart överstiger vad som går åt för gäldenärens och hans familjs försörjning och för fullgörande av un-

derhållsskyldighet. 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 utmätningsreglerna eller eventuellt en kombination av dem vill jag till en början framhålla, att arbetsgivares fordringar mot arbetstagare 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 arbetstagaren 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 arbetstagarens och hans familjs försörjning. Ett på detta sätt bestämt beneficium synes mig representera en rimlig avvägning av arbetsgivarens och arbetstagarens 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 förordna 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 kritiseras av 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 rätt 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 utmätningsman 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 kollektivavtal.

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 arbetstagersidan 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 konkurrens 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 skatteavdrag och införsel bör gå före arbetsgivares kvittningsrätt.

Vid konkurrens mellan kvittning och löneutmätning 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 utmättnings- 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 utmätningborgenär 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 samt-

liga 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 förfalldagen. 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 återropas 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 kvittningsfordringen.

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 utmätningensmannen om beneficiets storlek.

I det föregående har jag uppehållit mig enbart vid frågan om arbetsgivarers 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.

### Motionerna

I motionerna I: 1128 och II: 1324 yrkas att riksdagen med ändring av propositionen måtte besluta dels att kvittning enligt § 3 får ske även för ersättning för skada som arbetstagaren av oaktsamhet vållat i tjänsten, dels att kvittning skall ha företräde framför utmätning (§ 5) samt att vederbörande utskott utarbetar erforderlig lagtext.

Till stöd för yrkandena anförs.

Proposition nr 94 innebär i många avseenden en förbättrad ställning för arbetstagarna och en i motsvarande mån försämrad ställning för arbetsgivarna.

På vissa punkter synes förslaget gå utöver vad som är rimligt vid en värdering av parternas intressen. Detta gäller bl. a. arbetsgivares rätt att kvitta för skadeståndsfordringar. Enligt förslaget skall sådan kvittning vara möjlig blott då arbetstagaren uppsåtligen vållat arbetsgivaren skada. Sådana fall är av naturliga skäl sällsynta. Vad som i praktiken har betydelse är fall där arbetstagaren på grund av vårdslöshet vållat skada. De omständigheter som departementschefen anfört i propositionen för att medge kvittningsrätt vid uppsåtligt skadevållande har i sak samma tyngd åtminstone då det gäller

skada på grund av grov vårdslöshet. Och att arbetsgivaren i här avsedda fall skulle vara hänvisad till att först i särskild ordning ha skaffat sig en exekutionstitel kan ej vara en praktisk ordning. Om man vidare beaktar att arbetsgivarens allmänna kvittningsmöjlighet är begränsad med hänsyn till de nya reglerna om utmätningsfritt minimum, framstår det såsom än mindre berättigat att behandla skadeståndsfordringar på grund av vårdslöshet så snävt som propositionen gör. Redan nu gäller att en arbetsgivare som företar kvittning för en skadeståndsfordran gör detta på egen risk.

En annan punkt i förslaget som möter berättigad kritik är reglerna rörande förhållandet mellan arbetsgivarens kvittningsrätt och s. k. löneutmätning. S. k. tvungen kvittning skall få konkurrera med löneutmätning på lika villkor samtidigt som löneutmätning alltid skall ha företräde framför s. k. frivillig kvittning. Detta innebär en avsevärd försämring av arbetsgivarnas nuvarande kvittningsmöjligheter, vilket kan resultera i en minskad kreditgivning till arbetstagarna. Att arbetsgivarnas kreditgivning till de anställda för närvarande är av stor omfattning framgår bl. a. av den undersökning docenten Tore Sigeman redovisar i sin avhandling Lönefordran (s. 224 f.). Vid ett undersökt lönebetalningstillfälle gjorde 129 företag drygt 16 000 löneavdrag. Detta motsvarade ett avdrag för var fjärde arbetstagare. De fordringar arbetsgivarna gjorde gällande kvittningsvis var i huvudsak grundade på hyres-, köp- och försträckningsavtal.

Arbetsgivarnas beredvillighet att ge arbetstagarna kredit har sannolikt delvis sin grund i den säkerhet som kvittningsrätten f. n. innebär. Om arbetsgivarnas möjligheter till kvittning försämras på det sätt som föreslås i konkurrensregeln, kan detta tillsammans med övriga föreslagna begränsningar medföra att arbetsgivarna minskar sin kreditgivning till arbetstagarna. Med hänsyn härtill och till att arbetsgivarna som regel endast kvittar lönefordran mot ersättning för de särskilda fordringstyper som nämnts bör kvittning ha företräde framför utmätning.

I motionen I: 1127 yrkas

”att lagförslaget kompletteras med en övergångsbestämmelse av ovan angivet innehåll, samt att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t anholder dels om utredning rörande påföljd för obehörigt innehållande av lön, dels om undersökning av lagstiftningens verkningar i ovan angivet avseende”.

Till stöd för yrkandet anförs.

I proposition nr 94 regleras förutsättningarna för arbetsgivares rätt att kvitta fordran hos arbetstagare mot förfallen lönefordran. I § 8 bestäms påföljden för obehörig kvittning. Arbetsgivaren är enligt förslaget i sådant fall i princip skyldig att betala skadestånd, som kan utgå även för icke ekonomisk skada. Strängt taget kan kvittning ej komma till stånd om icke förutsättningarna härför enligt lagen föreligger. Skadeståndsrätten borde sålunda rätteligen vara knuten till underlåtenhet att utbetala lön under påstående om kvittningsrätt, oaktat förutsättningarna härför icke föreligger. Emellertid uppkommer då frågan, varför skadeståndsrätten är begränsad till detta fall av oberättigat innehållande av lön. Om arbetsgivaren av annat skäl — betalningsoförmåga, tvist om beräkning av lönen eller utan angivande av orsak — underlåter att i rätt tid utbetala lönen, synes i många fall ännu starkare skäl för skadeståndsskyldighet förefinnas. Problemet om skadeståndsskyldighet för obehörigt innehållande av förfallen lön bör där-

för upptagas till mera allsidig bedömning. Vi vill emellertid inte motsätta oss att den föreslagna bestämmelsen i avvaktan på en dylik utredning nu antages.

På en annan punkt kan ifrågasättas om icke de föreslagna inskränkningarna i kvittningsrätten blir alltför långtgående. Vi syftar på sådana fall då en anställd gjort sig skyldig till förskingring, stöld eller annan uppsåtlig förbrytelse i tjänsten. Det kan i sådana fall, t. ex. av brist på tid, före avlöningstillfället vara svårt att iakttaga de formaliteter som enligt lagen krävs för tvungen kvittning. Det kan även vara svårt att utreda om skada inträffat på grund av visst uppsåtligt åsidosättande av avtalet, t. ex. avbrytande av anställning utan iakttagande av uppsägningstid. Enligt lagförslaget skall även i t. ex. förskingringsfall beneficium undantas från kvittning. Även om detta kan vara motiverat då vederbörandes försörjning är helt beroende härav, synes det icke påkallat i sådana fall då vederbörande har andra tillgångar eller kan få sin försörjning från annan familjemedlem. Om någon avviker och först efter längre tid kräver inestående lön, synes det icke heller motiverat att visst beneficium avräknas från tvungen kvittning.

I många sådana fall torde frivillig kvittning kunna åvägbringas, men om lagstiftningen antages är det icke osannolikt att medgivande vägras eller återkallas under åberopande av lagen i en del fall. Det är angeläget att lagstiftningen icke utformas så att den stöder krav som måste betraktas som ohemula. Icke heller i detta avseende vill vi motsätta oss att lagstiftningen genomföres men anser att dess tillämpning bör följas med uppmärksamhet.

Slutligen bör ett övergångsproblem uppmärksammas. Enligt förslaget får tvungen kvittning tillämpas då fordringen uppkommit i samband med anställningen och grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran. Om t. ex. försträckningsavtal eller hyresavtal ingåtts före lagens ikraftträdande är det sannolikt att uttryckligt förbehåll om rätt till kvittning icke träffats, eftersom dylik rätt nu föreligger utan särskild överenskommelse. Dyliga äldre avtal borde därför alltid medföra kvittningsrätt, i varje fall om det kan antagas att avsikten varit att skulden skulle betalas genom avdrag på lön. En särskild övergångsbestämmelse synes erforderlig av denna orsak, särskilt som avsikten synes vara att endast kvittningsförbehåll, som träffats i samband med fordringens uppkomst, skall vara giltiga i förevarande avseende.

### Utskottet

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, s. k. frivillig kvittning. Vissa undantag från denna huvudprincip föreslås emellertid. Arbetsgivaren skall sålunda — genom s. k. tvungen kvittning — alltid få kvitta

med klar och förfallen motfordran, som har uppkommit i samband med tjänsteförhållandet och antingen grundas på avtal, vari överenskommits att fordringen får kvittas mot lönen, eller som 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 arbetstagsidan 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 underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom. Innan kvittning får ske, skall arbetsgivaren från utmätningsman inhämta besked om beneficiets storlek. Skatteavdrag samt införsel, som beslutats innan lönefordringen förfallit till betalning, föreslås få företräde framför kvittning. Utmättningsfordring föreslås få företräde framför frivillig kvittning, medan frågan om konkurrens mellan löneutmätning och tvungen kvittning i förslaget regleras på det sätt att borgenär som sökt löneutmätning och borgenär som vill utöva kvittning konkurrerar med lika rätt i lönebelopp som förfaller under den tid förordnandet om löneutmätning avser.

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 även innefattar en följdändring i sjömanslagen, föreslås träda i kraft den 1 juli 1970.

Det framlagda förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt bygger på principen att kvittning utan medgivande av arbetstagaren, s. k. tvungen kvittning, inte skall få förekomma. Undantag görs som framgår av vad ovan anförts endast för vissa speciella grupper av motfordringar, och i dessa fall äger arbetstagaren åtnjuta beneficium enligt regler som anknyter till dem som gäller vid löneutmätning. Dessa huvudlinjer i förslaget tillgodoser enligt utskottets mening det syfte som, enligt vad departementschefen framhåller, en lagstiftning av det förevarande slaget bör ha, nämligen att skapa ett tillfredsställande grundskydd för arbetstagarens lön vid den form av exekution som tvungen kvittning från arbetsgivarens sida utgör. I enlighet härmed ansluter sig utskottet till huvudlinjerna i förslaget.

Förslagets enskildheter har i olika hänseenden tagits upp i de i anledning av propositionen väckta likalydande motionerna I: 1128 av herr Mattsson m. fl. och II: 1324 av herr Magnusson i Borås m. fl. samt I: 1127 av herrar Alexanderson och Ernulf.

I motionsparet I: 1128 och II: 1324 yrkas att riksdagen skall besluta dels att tvungen kvittning får ske även för ersättning för skada som arbetstagaren av oaktsamhet vållat i tjänsten, dels att kvittning skall ha företräde framför löneutmätning. Till stöd för det förstnämnda yrkandet anför motionärerna

att de skäl som talar för att medge kvittningsrätt vid uppsåtligt skadevällande med samma tyngd kan åberopas för att bereda arbetsgivaren kvittningsmöjlighet då skada vållats genom vårdslöshet, i varje fall då vårdslösheten är av grov beskaffenhet. Motionärerna anser också att förslaget härutinnan alltför mycket begränsar kvittningsrätten samt att det är opraktiskt att arbetsgivaren i de avsedda fallen skall vara hänvisad till att i särskild ordning skaffa sig en exekutionstitel.

Enligt utskottets mening strider motionärernas yrkande i denna del i alltför hög grad mot förslagets grundläggande princip att tvungen kvittning över huvud taget ej skall få förekomma. Det bör också framhållas att det i praktiken ofta är svårt att avgöra när vårdslöshet varit för handen. Att överlåta åt arbetsgivaren att avgöra om arbetstagaren förfarit vårdslöst synes därför inte vara lämpligt. Det skulle också kunna ge upphov till onödiga tvistigheter. Än svårare gränsdragningsproblem — mellan vårdslöshet och grov vårdslöshet — skulle sannolikt uppkomma vid den mer begränsade utsträckning av kvittningsrätten till att omfatta fall av grov vårdslöshet som lagrådet förordat och som även ifrågasätts i motionerna. På anförda skäl tillstyrker utskottet propositionen och avstyrker motionerna i nu berörd del.

Till stöd för yrkandet beträffande företrädet mellan kvittning och löneutmätning åberopar motionärerna främst att propositionens förslag härutinnan innebär en avsevärd försämring av arbetsgivarnas nuvarande kvittningsmöjligheter, vilket kan resultera i att arbetsgivaren begränsar sin kreditgivning. Utskottet instämmer i att man inte kan bortse från den risken men vill hålla före att den i lämplig utsträckning beaktats vid utformningen av lagförslaget. Behovet av kreditgivning motiverar inte att vid konkurrens mellan kvittning och löneutmätning bibehålla det företräde som kvittning har enligt gällande rätt. I övrigt kan utskottet i denna del helt ansluta sig till de skäl som departementschefen närmare utvecklat på s. 33 och 34 i propositionen. Utskottet avstyrker således bifall också till detta motionsyrkande.

I motionen I: 1127 hemställs att förslaget kompletteras med en övergångsbestämmelse av innehåll att motfordran grundad på avtal, som träffats före den nya lagens ikraftträdande, skall medföra kvittningsrätt, i vart fall om det kan antagas att avtalsparternas avsikt varit att skulden skulle regleras genom avdrag på lön. Önskemålet motiveras av motionärerna på följande sätt. Enligt propositionens förslag får tvungen kvittning tillämpas då fordringen uppkommit i samband med anställningen och grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran. Om t. ex. försträckningsavtal eller hyresavtal ingåtts före lagens ikraftträdande, är det sannolikt att uttryckligt förbehåll om rätt till kvittning inte träffats, eftersom dylik rätt nu föreligger utan särskild överenskommelse. Dylika äldre avtal borde därför alltid medföra kvittningsrätt, i varje fall om det kan antagas att avsikten varit, att skulden skulle betalas genom avdrag på lön. En särskild övergångsbestämmelse synes erforderlig av denna orsak, särskilt som det framlagda

förslaget innebär att endast kvittningsförbehåll, som träffats i samband med fordringens uppkomst, skall vara giltiga i förevarande avseende.

Avsaknaden av övergångsbestämmelser har av departementschefen motiverats med att den föreslagna lagen i stora delar har samma karaktär och fyller samma ändamål som en exekutionsrättslig lagstiftning samt att det vid ändring i sådan lagstiftning inte är brukligt att man ger särskilda övergångsbestämmelser i fråga om äldre fordringar. Ställningstagandet innebär att den nya lagen blir tillämplig även på äldre fordringar. Detta är enligt utskottets mening också till fördel med hänsyn till förslagets karaktär av social skyddslagstiftning. Som motionärerna utvecklar kan emellertid frånvaron av en övergångsbestämmelse också ha mindre tilltalande konsekvenser i fall då t. ex. vid en kreditgivning parterna med hänsyn till innehållet i gällande rätt inte särskilt avtalat att skulden får regleras genom kvittning mot lön. Det finns dock enligt utskottets mening anledning antaga att olägenheterna i den praktiska tillämpningen inte kommer att bli särskilt framträdande. Förhållandena torde nämligen ofta vara sådana att man kan förutsätta att kreditavtalet innefattar en tyst överenskommelse om att kvittning mot lön får ske. Då förslaget inte uppställer krav på skriftlig form för kvittningsavtalet bör en sådan överenskommelse — om övriga villkor är uppfyllda — ge rätt till kvittning också enligt den nya lagens bestämmelser. Med hänsyn härtill föreligger ej tillräckliga skäl att bifalla motionsyrkandet.

Sist berörda motion uppstår även två yrkanden som innefattar andra önskemål än ändring av propositionens förslag. Det ena anknyter till 8 § i förslaget, vilken bl. a. föreskriver skyldighet för arbetsgivaren att utge skadestånd om han kvittar i strid med förslaget. Motionärerna menar på anförda skäl att det i många fall föreligger än starkare motiv för skadeståndsskyldighet då arbetsgivaren av annan orsak — betalningsoförmåga, tvist om beräkning av lönen — eller utan angivande av orsak underlåter att i rätt tid utbetala lönen. Problemet om skadeståndsskyldighet för obehörigt innehållande av förfallen lön bör därför upptagas till mer allsidig bedömning. I enlighet härmed hemställs om utredning rörande påföljd för obehörigt innehållande av lön.

Utskottet vill i denna del framhålla att det på andra rättsområden inte helt saknas lagregler som gör det möjligt att utdöma skadestånd vid obehörigt innehållande av lön eller liknande anställningsförmåner. Är lönen reglerad i kollektivavtal är underlåtenheten att utbetala lön ett brott mot kollektivavtalet som enligt kollektivavtalslagen kan föranleda allmänt skadestånd. Om lönen inte är kollektivavtalsreglerad, är det enligt den juridiska doktrinen inte uteslutet att skadestånd utöver dröjsmålsränta kan utgå i speciella fall. Vidare kan nämnas att det i semesterlagen finns en regel om skadeståndspåföljd för arbetsgivare som åsidosätter skyldigheten att utge semesterersättning. Då syftet med motionärernas önskemål ytterst torde vara att ge en bättre ställning åt de arbetstagare som inte utfår lön i veder-

börlig ordning, kan här även finnas anledning erinra om det arbete som f. n. pågår i Kungl. Maj:ts kansli i syfte att för arbetstagarna skapa någon form av lönegaranti från det allmännas sida då arbetsgivaren går i konkurs. Mot denna bakgrund finner utskottet ej anledning för riksdagen att i detta sammanhang ta initiativ till den av motionärerna föreslagna utredningen. Utskottet avstyrker således motionsyrkandet.

I sistnämnda motion tas även upp en fråga om arbetstagarens beneficium vid kvittning. Enligt motionärerna är det i vissa fall, då en anställd gjort sig skyldig till förskingring, stöld eller liknande uppsåtligt brott i tjänsten, inte motiverat att beneficium åtnjuts vid tvungen kvittning. Som exempel nämns fall då den anställde har särskilda tillgångar eller kan få sin försörjning från annan familjemedlem eller avviker och först efter längre tid kräver inestående lön. Motionärerna motsätter sig inte heller i denna del att lagförslaget godtas men anser att tillämpningen bör följas med uppmärksamhet. Yrkandet innefattar en begäran om undersökning av lagstiftningens verkningar i angivet avseende.

Utskottet kan inte dela uppfattningen att beneficiefrågan bör bedömas på annat sätt i de av motionärerna angivna fallen än eljest. Arbetstagaren bör ha en ovillkorlig rätt att få ut så stor del av lönen som han skäligen behöver för sin egen och sin familjs försörjning. Ett annat ståndpunktstagande skulle enligt utskottets mening kunna få stötande sociala konsekvenser. För arbetsgivaren torde det i de av motionärerna skisserade fallen regelmässigt röra sig om belopp av mycket ringa betydelse, eftersom anställningen sedan brottet uppdagats normalt torde upphöra utan iakttagande av uppsägnings-tid. Kvittningsfrågan torde således få aktualitet vid endast ett avlöningstillfälle. Om arbetstagaren — som i ett av de tänkta fallen — har egna tillgångar torde möjlighet kunna finnas för arbetsgivaren att driva in sin fordran på de vägar som står öppna för borgenärer i allmänhet. På anförda skäl avstyrks motionerna också i denna del.

I övrigt har de framlagda förslagen inte givit utskottet anledning till erinran eller särskilt uttalande.

Utskottet hemställer,

A. att riksdagen, med avslag på motionerna I: 1128 och II: 1324 i motsvarande del, antager 3 § i det genom proposition nr 94 framlagda förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt;

B. att riksdagen, med avslag på motionerna I: 1128 och II: 1324 i motsvarande del, antager 5 § i nämnda förslag;

C. att riksdagen, med avslag på motionen I: 1127, såvitt avser införande av övergångsbestämmelser, antager nämnda förslag i övrigt;

D. att motionen I: 1127, såvitt avser rätten till skade-

stånd, icke föranleder någon riksdagens åtgärd;

E. att motionen I: 1127, såvitt avser beneficiereglerna, icke föranleder någon riksdagens åtgärd; samt

F. att riksdagen antager det genom propositionen framlagda förslaget till lag om ändring i sjömanslagen.

Stockholm den 5 maj 1970

På första lagutskottets vägnar:

ERIK ALEXANDERSON

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från första kammaren: herrar Alexanderson (fp), Erik Svedberg (s), Hjorth (s), Svanström (cp), Sörenson (fp)\*, Helge Karlsson (s)\*, Lidgard (m) och fru Lilly Ohlsson (s);

från andra kammaren: fru Löfqvist (s), fröken Bergegren (s)\*, fru Kristensson (m), herrar Jönsson i Malmö (s), Börjesson i Falköping (cp), Polstam (cp), Jadestig (s) och Hyltander (fp)\*.

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

---

### Reservation

*Vid A i utskottets hemställan*

1) av herrar *Alexanderson* (fp), *Svanström* (cp), *Sörenson* (fp), *Lidgard* (m), fru *Kristensson* (m), herrar *Börjesson* i Falköping (cp), *Polstam* (cp) och *Hyltander* (fp), vilka ansett

*dels* att det avsnitt på s. 22 i utskottets yttrande som börjar med orden "Enligt utskottets" och slutar med orden "berörd del" bort ersättas med text av följande lydelse.

Enligt departementschefen föreligger inte tillräckliga skäl att medge kvittning när arbetsgivarens motfordran avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat genom oaktsamhet. Utskottet delar denna uppfattning, dock ej då fråga är om oaktsamhet av grov beskaffenhet. De av departementschefen åberopade skälen för att tillåta kvittning vid uppsåtligt skadevållande talar enligt utskottets mening för att kvittningsmöjlighet bör beredas arbetsgivaren även när skada vållats genom sådan vårdslöshet. Inom skadeståndsrätten har också, när det gäller regressrätt och liknande förhållanden, grov

oaktsamhet i allmänhet jämställts med uppsåt. Departementschefens i propositionen uttalade farhågor för att en sådan lösning skulle medföra besvärliga gränsdragningsproblem — gällande skiljelinjen mellan vårdslöshet och grov vårdslöshet — synes utskottet överdrivna. Utskottet förordar därför, i likhet med vad såväl lagberedningen som lagrådet föreslagit, att arbetsgivare skall medges rätt till kvittning med fordran på skadestånd även i fall då arbetstagaren vållat skadan genom grov vårdslöshet.

*dels* att utskottet under A bort hemställa,

A. att riksdagen — med förklaring att det genom proposition nr 94 framlagda förslaget till lag om arbetsgivares kvittningsrätt icke kunnat i oförändrat skick antagas — i anledning av motionerna I: 1128 och II: 1324 i motsvarande del för sin del antager 3 § i förslaget med följande såsom *utskottets förslag* betecknade lydelse.

(Kungl. Maj:ts förslag)

(Utskottets förslag)

### 3 §

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

Kan kvittning ej ske enligt 2 §, får arbetsgivaren kvitta endast med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen och antingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen eller av grov vårdslöshet vållat i tjänsten.

För kvittning — — — — — särskilda kostnader.

Rätt till — — — — — tillämpligt kollektivavtal.

*Vid B i utskottets hemställan*

2) av herrar *Alexanderson* (fp), *Svanström* (cp), *Sörenson* (fp), *Lidgard* (m), fru *Kristensson* (m), herrar *Börjesson* i Falköping (cp), *Polstam* (cp) och *Hyltander* (fp), vilka ansett

*dels* att det avsnitt på s. 22 i utskottets yttrande som börjar med orden "Till stöd" och slutar med orden "detta motionsyrkande" bort ha följande lydelse.

Propositionens ovan omnämnda förslag angående företrädet vid konkurrens mellan kvittning och löneutmätning innebär en avsevärd försämring av arbetsgivarens kvittningsmöjligheter, eftersom enligt gällande rätt kvittningen alltid har företräde. Utskottet delar motionärernas uppfattning att propositionsförslaget tillsammans med övriga föreslagna begränsningar kan befaras medföra att arbetsgivarna minskar den kreditgivning till arbetsta-

garna som ostridigt förekommer i mycket stor utsträckning, ofta på för de anställda förmånliga villkor. En sådan utveckling torde från arbetstagarhåll ingalunda vara önskvärd. För arbetsgivarna torde förslaget i praktiken innebära att deras möjlighet till kvittning blir lamslagen på ett sätt som inte är motiverat av kvittningsinstitutets nuvarande tillämpning; att kvittning annat än i rena undantagsfall skulle ske på ett oaccepabelt sätt synes inte ens ha påståtts. På grund av det anförda kan utskottet icke godtaga propositionens förslag i denna del. Å andra sidan synes motionärernas förslag i alltför hög grad vara oförenligt med grunderna för löneutmätning sinstitutet för att kunna accepteras i oförändrat skick. Det innebär nämligen att arbetstagaren genom att medverka till kvittning skulle på ett otillbörligt sätt kunna disponera över sin avlöning till arbetsgivarens förmån men till nackdel för övriga borgenärer. Med hänsyn till det anförda har utskottet stannat för den lösning som i lagstiftningsärendet förordats av lagberedningen och som inte mött någon erinran under remissbehandlingen. Lösningen innebär att som huvudregel föreskrivs att beslut om utmätning av avlöning inte medför inskränkning i arbetsgivarens kvittningsrätt, d. v. s. kvittning har företräde framför utmätning. Från denna regel föreslås två undantag. Medgivande till kvittning som kan återkallas bör inte få åberopas mot utmätningens beslutet. Kvittningsmedgivande som lämnats efter det att utmätningens beslutet meddelats bör inte heller få åberopas. Utskottets ställningstagande innebär ändring av lagtexten i 5 § i propositionens förslag.

*dels* att utskottet under B bort hemställa,

B. att riksdagen — med förklaring att förslaget till lag om arbetsgivarens kvittningsrätt icke kunnat i oförändrat skick antagas — i anledning av motionerna I: 1128 och II: 1324 i motsvarande del för sin del antager 5 § i förslaget med följande såsom *utskottets förslag* betecknade lydelse.

(Kungl. Maj:ts förslag)

(Utskottets förslag)

### 5 §

Skatteavdrag samt — — — — — 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 utmätningens man om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek.

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

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

(Kungl. Maj:ts förslag)

(Utskottets förslag)

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

*Vid D i utskottets hemställan*

3) av herrar *Alexanderson* (fp), *Svanström* (cp), *Sörenson* (fp), *Lidgard* (m), fru *Kristensson* (m), herrar *Börjesson* i Falköping (cp), *Polstam* (ep) och *Hyltander* (fp), vilka ansett

*dels* att det avsnitt av utskottets yttrande som börjar på s. 23 med orden "Utskottet vill" och slutar på s. 24 med orden "således motionsyrkandet" bort ersättas med text av följande lydelse.

Lika med motionärerna anser utskottet att det saknas anledning att motsätta sig de i propositionen föreslagna reglerna om skadestånd vid kvittning i strid med lagen. Som framhålls i motionerna kan emellertid skadeståndsskyldighet vara minst lika motiverad i andra fall då en arbetsgivare underlåter att utbetala avtalad lön. Lagregler som ger möjlighet att utdöma skadestånd vid oerättigt innehållande av lön eller av liknande anställningsförmåner saknas dock i huvudsak. Rättsläget torde också vara i viss mån ovisst. Med hänsyn härtill ansluter sig utskottet till motionärernas omfattning att problemet bör upptas till en mer allsidig bedömning. Utredningen bör göras i lämpligt sammanhang.

*dels* att utskottet under D bort hemställa,

D. att riksdagen med bifall till motionen I: 1127, såvitt avser rätten till skadestånd, i skrivelse till Kungl. Maj:t anhåller om utredning rörande påföljd för obehörigt innehållande av lön.

*Vid E i utskottets hemställan*

4) av herrar *Alexanderson* (fp), *Svanström* (cp), *Sörenson* (fp), *Lidgard* (m), fru *Kristensson* (m), herrar *Börjesson* i Falköping (cp), *Polstam* (cp) och *Hyltander* (fp), vilka ansett

*dels* att det avsnitt på s. 24 i utskottets yttrande som börjar med orden "Utskottet kan" och slutar med orden "denna del" bort ersättas med text av följande lydelse.

Arbetsstagarens rätt enligt 4 § att åtnjuta beneficium vid tvungen kvittning är en väsentlig bestämmelse i propositionens förslag. Härigenom garanteras att den enskilde får ut så stor del av lönen som han skäligen behöver för sin egen och sin familjs försörjning. Den ovillkorliga regeln kan emellertid, som motionärerna närmare utvecklar, i vissa situationer leda till för rättskänslan stötande resultat, t. ex. då den anställde gjort sig skyldig till förskingring, stöld eller annan uppsåtlig förbrytelse i tjänsten men ändå motsätter sig att

kvittning äger rum och därigenom icke kan vägras att få ut den del av lönen som svarar mot hans beneficium. Om arbetstagaren trots förbrytelsen fått kvarstanna i anställningen är det rimligt, att han för varje avlöningstillfälle skall utfå åtminstone så stor del av lönen som är nödvändig för hans och familjens uppehälle, men om anställningen upphört och fråga om utbetalning av innestående lön och eventuell semesterersättning uppkommer vid en senare tidpunkt synes det inte vara motiverat att beneficium skall åtnjutas. Då svårighet föreligger att i lagtexten införa en tillfredsställande avgränsning av en obegränsad kvittningsrätt och arbetstagare i denna situation i regel torde medgiva kvittning, anser utskottet det inte vara motiverat att motsätta sig att den ovillkorliga regeln antages. Anledning föreligger emellertid att med uppmärksamhet följa lagens verkningar på denna punkt. Utskottet tillstyrker således motionen I: 1127 i nu berörd del.

*dels* att utskottet under **E** bort hemställa,

E. att riksdagen med bifall till motionen I: 1127, såvitt avser beneficiereglerna, i skrivelse till Kungl. Maj:t anhåller om undersökning rörande verkningarna av dessa regler i det hänseende utskottet ovan angivit.