

## Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: [hakon.andreassen@helmr.no](mailto:hakon.andreassen@helmr.no)

Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen

## Feil lønnsutbetaling og lønnstrekk

**Spørsmål:** Jeg er HR-ansvarlig i en virksomhet. I april gikk en av våre ansatte frivillig ned fra en 100 % stilling, til en 80 % stilling. Det ble imidlertid gjort en feil i regnskapsavdelingen vår, slik at den ansatte fortsatt fikk lønn som om hun skulle ha jobbet 100 % fra april til september. Totalt har den ansatte fått utbetalt i underkant av kr 40 000 for mye. Vi oppdaget dette i starten av oktober, og tok kontakt med den ansatte med en gang, og forklarte at vi ville trekke vedkommende i lønn neste måned for å dekke de feilbetalte beløpene. Den ansatte sa at hun ikke hadde oppdaget at hun hadde fått for mye i lønn, til tross for at det fortsatt fremgikk av lønnslisten hennes at hun fikk lønn tilsvarende 100 % stilling.

I arbeidsavtalen til medarbeideren fremgår det at arbeidsgiver kan trekke arbeidstakeren i lønn ved feilutbetalinger. Medarbeideren godtar imidlertid ikke at vi trekker henne i lønn, og hevder vi ikke har lov til dette. Stemmer faktisk dette, og betyr det at vi ikke kan kreve beløpet tilbakebetalt?

**Svar:** Som hovedregel er arbeidsgiver avskåret fra å trekke arbeidstaker i lønn. I arbeidsmiljøloven er det imidlertid listet opp enkelte situasjoner hvor arbeidsgiver *likevel* kan gjøre dette, blant annet dersom lønnstrekk på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale. Høyesterett har imidlertid fastslått at *generelle* avtaler om trekk ikke er tilstrekkelig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav. For å være gyldig, må avtalen regulere *konkrete* trekk situasjoner, som for eksempel arbeidsgivers mulighet til å trekke fremtidige avtalte kantinekostnader.

Arbeidstakeren har nok derfor rett i at dere ikke basert på *arbeidsavtalen* kan trekke henne i lønn for å få dekket beløpet som ble feilbetalt. Arbeidsmiljøloven presiserer også at trekk i lønn etter skriftlig forhåndsavtale skal begrenses til den delen av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand. Dere kan derfor uansett ikke trekke hele beløpet på kr 40 000 fra én månedslønn.

Det er imidlertid ingenting i veien for at dere nå inngår en konkret avtale om trekk over flere måneder for å nedbetale kravet. Er ikke arbeidstaker villig til å inngå en slik avtale, kan dere eventuelt foreslå en avtale om å tilbakebetale deler av kravet. Er heller ikke dette mulig, bør dere vurdere om dere vil gå rettens vei for å få gjennomslag for tilbakebetalingskravet. I tilfelle bør dere på forhånd presisere overfor arbeidstakeren at dere mener hun har fått for mye utbetalt, og at dere tror dere vil få gjennomslag for kravet.

Hvorvidt dere vil få medhold i et tilbakebetalingskrav, beror på en vurdering etter den ulovfestede regelen om såkalt *conditio indebiti*. Her må det gjøres en konkret rimelighetsvurdering, hvor oppgjørshensynet – som bygger på tanken om at gjort er gjort – står mot korreksjonshensynet, som går ut på tanken om at feil bør korrigeres. I denne vurderingen kan flere momenter spille inn. Et viktig moment er partenes subjektive forhold, og hvorvidt mottakeren forsto, eller burde forstått, at utbetalingen var feil.

Her var det dere som arbeidsgiver som hadde skyld i, og var ansvarlig for, feilutbe-

talingene, noe som trekker i retning av at beløpet *ikke* kan kreves tilbakebetalt. Det må også legges vekt på at arbeidstaker normalt må kunne stole på at arbeidsgiver, som den profesjonelle part, foretar korrekte utbetalinger. Videre er det ofte rimeligere at feilen går utover den profesjonelle parten, som her er arbeidsgiver, enn arbeidstakeren.

Det må likevel vurderes om arbeidstaker *burde* forstått at hun fikk for mye i lønn, når hun fikk utbetalt samme beløp, til tross for at hun hadde gått ned i stillingsprosent. Hvilke holdepunkter og muligheter hun hadde for å vurdere at den utbetalte lønnen var for høy, sier ikke spørsmålet ditt noe om, og vi har derfor ikke grunnlag for å vurdere dette. Arbeidstakeren har imidlertid fått utbetalt cirka 10 000 kr mer pr. måned enn hun har krav på over en periode på fire måneder, noe som utgjør et relativt stort beløp av medarbeiderens månedslønn. Dette *kan* tilsi at medarbeideren burde ha reagert, og varslet arbeidsgiver.

Avgjørende for vurderingen er også hvor lang tid som er gått siden feilutbetalingene skjedde. Desto lenger tid før feilutbetalingene blir oppdaget, jo mer skal til for at arbeidsgiver kan kreve beløpet tilbake. Etter vår vurdering bør ikke tidsmomentet utgjøre en stor hindring for dere, særlig for feilutbetalingene som ble foretatt de siste månedene. Det vil også kunne tillegges betydning i arbeidsgivers favør at dere varslet arbeidstaker om feilutbetalingene så snart dette ble oppdaget.

Samtlige momenter nevnt over vil tillegges betydning i rimelighetsvurderingen som skal foretas. Vekten av de ulike momentene vil imidlertid avhenge fra sak til sak.