

## Om Spør advokaten



Jane Wesenberg er advokat og partner i EY Law. Hun arbeider særlig med arbeidsrett, personvern, petroleumsrett, forvaltningsrett og offentlige anskaffelser. EY Law tilbyr tjenester innen et bredt spekter av forretningsjus, og i denne spalten vil Jane svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde.

Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskaps lesere, kan disse sendes: jane.wesenberg@no.ey.com. i utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.

### Krav om tilbakebetaling av feilutbetalt lønn

Hvis arbeidsgiver oppdager at det har blitt betalt ut for mye i lønn til de ansatte, oppstår spørsmålet om han har rett til å korrigerende lønnsutbetalingene ved å foreta trekk ved neste lønnsutbetaling. Videre oppstår spørsmålet om en arbeidstaker kan motsette seg arbeidsgivers krav om slik tilbakebetaling.

### Adgangen til å foreta trekk i lønn

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14–15 annet ledd er at det ikke kan gjøres trekk i lønn eller feriepenger. Loven oppstiller imidlertid visse unntak, og tillater at trekk kan foretas blant annet når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale. Det følger at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kan avtale at arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn eller feriepenger for å rette opp i en feilutbetaling som har skjedd.

Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver i arbeidsavtalen tar inn en standardklausul om at feil i lønnsutbetalingene kan rettes opp ved at arbeidsgiver gjør trekk ved neste lønnsutbetaling. En slik standardklausul inntatt i arbeidsavtalen kan imidlertid ikke alene danne grunnlag for trekk i lønn. Det følger av Sivilombudsmannens og departementets praksis at trekk i lønn ved feilutbetaling ikke kan avtales før eventuelle feil er begått. En standardklausul om trekkadgang er gyldig, men hvorvidt den kan påberopes og danne grunnlag for trekk i det enkelte tilfellet, vil bero på om arbeidstakeren etter at feilutbetalingen er foretatt kan sies å ha erkjent eller samtykket i at arbeidsgiver har et krav om tilbakebetaling.

### Når kan arbeidsgiver kreve tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn?

Hvis arbeidstaker ikke erkjenner eller samtykker i at arbeidsgiver har et krav om tilbakebetaling, må arbeidsgiver rette et tilbakebetalingskrav mot arbeidstaker. Arbeidsgiver kan altså ikke uten videre forlange å få tilbakebetalt for mye utbetalt lønn. Adgangen til å kreve tilbakebetaling

må vurderes etter den ulovfestede læren om «*condictio indebiti*», dvs. læren om retten til å kreve tilbakebetaling av et beløp som betaleren ikke var forpliktet til å betale. Læren er utviklet gjennom rettspraksis, og innebærer at spørsmålet om hvorvidt betaleren kan kreve tilbakebetalt et uriktig betalt beløp, beror på en konkret helhetsvurdering. Høyesterett formulerte det slik i Rt. 1985 s. 290 (Birgdommen): «Det er et grunnleggende trekk i læren om *condictio indebiti* at hvert tilfelle skal vurderes konkret under hensyn til rimelighet».

### Oppgjørshensynet og korreksjonshensynet

Ved vurdering av om tilbakebetaling bør skje eller ikke, må to grunnleggende hensyn veies mot hverandre, nemlig oppgjørshensynet og korreksjonshensynet. Oppgjørshensynet er hensynet til at mottakere av et pengebeløp bør kunne innrette seg etter at et oppgjør er endelig. Korreksjonshensynet er hensynet til at en utbetaling som skyldes en feil, i alminnelighet bør korrigeres. Disse to hensynene trekker i hver sin retning. Hvilket hensyn som skal veie tyngst i den enkelte sak, må vurderes konkret.

### Flere momenter må vurderes

Rettspraksis viser at flere momenter kan være av betydning ved den konkrete helhetsvurderingen, bl.a. partenes subjektive forhold, herunder hvem som var nærmest til å forstå at størrelsen på utbetalingene berodde på en feil og om mottaker var i god tro, hvem som var skyld i feilen, partenes profesjonalitet, hva betalingen gjelder, størrelsen på det feilutbetalte beløpet, og hvor lang tid som er gått frem til tilbakebetalingskravet ble fremmet. Ingen enkeltmoment er avgjørende og hvert tilfelle må som sagt vurderes konkret. I praksis vil imidlertid størrelsen på det feilutbetalte beløpet kunne være sentralt. Et mindre beløp som var vanskelig for arbeidstaker å oppdage og som ikke har medført noen unormal berikelse for ham, vil tale for at utbetalingen bør anses for å være endelig. På den andre siden vil et beløp som er merkbart høyere enn vanlig månedsbetaling eller det som arbeidstakeren burde ha forventet å motta, i alminnelighet tale for tilbakebetaling. I en slik situasjon burde arbeidstakeren ha skjont at utbetalingen var feil. Rettspraksis viser også at selv om arbeidsgiver har plikt til å utbetale riktig lønn og en arbeidstaker som hovedregel må kunne forutsette at lønnsberegninger og utbetalinger er riktige, kreves det likevel at arbeidstaker kjenner grunnlaget for sin lønn og foretar nødvendige undersøkelser av lønnslippene og bankutskrift/bankkonto, og agerer dersom lønnsutbetalingen fremstår som unormal.

## Partnere søkes!

Velrenommert revisjonsselskap med kontorer i Oslo og Trondheim samt med sterk internasjonal tilknytning, ønsker å utvide virksomheten. Det søkes kontakt med Partnere/Senior Managere som ønsker å bli med på videreutviklingen av selskapet.

### Kjøp av kundeporteføljer er også aktuelt.

Alle henvendelser behandles konfidensielt.

Kontakt Linda på 23 36 60 00.