

## Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. 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@sbdln.no](mailto:hakon.andreassen@sbdln.no)

### Arbeidsgivers rett til å trekke i lønn

#### Spørsmål

Jeg er en regnskapsfører som jobber for et firma i Oslo-regionen. Vi har hatt mye hjemmekontor den siste tiden og jeg har derfor måttet ta med meg bærbare PC, skjermer og annet utstyr hjem.

#### Et uhell

For omtrent to måneder siden hadde vi et uhell hjemme: min kone hadde plassert en stor kopp te med mye honning på arbeidspulten min, rett ved siden av den bærbare PC-en som sto åpen. Da jeg skulle sette meg ned, skubbet jeg bort koppen, og den veltet over det innebygde tastaturet. Ikke overraskende gjorde det at PC-en gikk i svart.

#### Erstatningsansvarlig?

Jeg forklarte situasjonen til min sjef umiddelbart etterpå, men dessverre har vi ikke det beste forholdet, og han mente at arbeidsgiver har rett til å trekke meg i lønn for dette. Han viste blant annet til at jeg i arbeidsavtalen har signert på at «Arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn ved feil utbetaling av lønn og feriepenger, samt ved Arbeidstakers erstatningsbetingende handlinger som medfører økonomisk tap for Arbeidsgiver». Vi diskuterte dette nærmere, og han smalt da arbeidsmiljøloven § 14-15 i ansiktet på meg. Arbeidsgiver har på siste lønnskjøring trukket meg for 8500 kroner, som han mener var PC-ens verdi da den ble ødelagt. Kan jeg imøtegå dette?

#### Svar

Ja, arbeidsgiver har ikke uten videre lov til å trekke deg i lønn.

For ordens skyld; arbeidsmiljøloven § 14-15 baserer seg på at trekk i lønn og feriepenger som en hovedregel ikke skal skje. Den redegjør deretter spesifikt for i hvilke tilfeller det likevel kan skje, og det er bare i noen få tilfeller. Det er et slikt som arbeidsgiver tilsynelatende har basert seg på. I (bokstav c) er det et unntak om at det kan trekkes i lønn «... når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale».

#### Må være avtalt skriftlig

Selv om dette unntaket ved første øyekast fremstår som et kurant rettslig grunnlag, er det sikker rett at bestemmelsen kun gjelder skriftlig avtale som konkret gjelder det enkelte lønnstrekket. Ettersom dere absolutt ikke har en slik avtale, er dette alternativet ikke anvendelig.

#### Må erkjennes skriftlig

Et annet aktuelt grunnlag kan tenkes i bokstav e: «... når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling».

Som det fremgår forutsetter også dette unntaket at den ansatte – du – skriftlig har *erkjent erstatningsansvaret*. Det er med andre ord ikke nok at du har beskrevet situasjonen som arbeidsgiver mener medfører ansvar; arbeidsgiver

må dokumentere at du skriftlig erkjenner rettslig ansvar. Det har du så vidt jeg kan se ikke gjort.

Alternativt kan ansvaret ditt være fastslått i en dom, noe som heller ikke er tilfellet. Det er da ikke grunnlag for lønnstrekk hjemlet i denne bestemmelsen.

I tillegg er det et ufravikelig krav at ansvaret ditt skyldes en forsettlig eller grovt uaktsom skadevoldende handling. Ut fra hva du opplyser, tviler jeg på at dette er tilfelle.

#### Forliksklage

En annen sak er at arbeidsgiver som andre skadelidte kan reise sak mot deg for å få fastslått ansvaret og i så fall deretter inndrive kravet som det gis dom for. Dette vil typisk skje ved en forliksklage i første omgang.

#### Formålstjenlig

Hvis ikke arbeidsgiver etterkommer en oppfordring om å tilbakebetale de trukne 8500 kronene, er forliksklage også den mest nærliggende fremgangsmåten for at du skal kreve pengene tilbake. Det vil da langt på vei være tilstrekkelig at du legger frem lønns-slippen som viser lønnstrekket som dokumentasjon, samtidig som du skriver at arbeidsgiver ikke har godtgjort at de har hatt rettslig grunnlag for å gjennomføre dette lønnstrekket. Hvorvidt du finner det formålstjenlig å fremme saken for forliksrådet eller ikke, må bero på din egen personlige vurdering.

*Lykke til!*