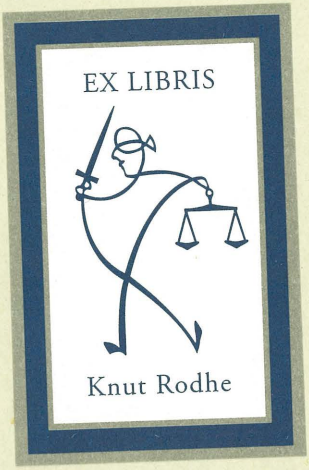
TORE SIGEMAN

LÖNE FORDRAN

STUDIER ÖVER LÖNESKYDD OCH KVITTNINGSREGLER

NORSTEDTS


EX LIBRIS
Knut Rodhe

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f4369

Till Professor Knut Rodhe
från tillgivne
förf.

TORE SIGEMAN

LÖNEFORDRAN

STUDIER ÖVER LÖNESKYDD OCH KVITTNINGSREGLER

Mit einer Zusammenfassung in deutscher Sprache:

DIE LOHNFORDERUNG

Studien über Lohnschutz und Aufrechnungsregeln

Foller Schmidt mtl. till fakultaten nr 551

HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM
BIBLIOTEKET
10 0078440 5

STOCKHOLM

P. A. NORSTEDT & SÖNERS FÖRLAG

© P.A. Norstedt & Söners Förlag 1967
Boktryckeri AB Thule, Stockholm 1967

Förord

Det forskningsarbete, vars resultat här framlägges, har utförts vid Juridiska fakulteten i Uppsala. Arbetet har understötts ekonomiskt av Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning. I övrigt har arbetet möjliggjorts genom att jag fått åtnjuta doktorandstipendium samt inneha forskarassistentbefattning.

Professor Henrik Hessler har varit min forskningshandledare och har bistått mig med råd och dåd. Medelst skarpsinnig och stimulerande kritik och med vänlig uppmuntran har han främjat mitt arbete på högst värdefullt sätt. Också övriga av fakultetens ledamöter har visat mig stor välvilja. Jag vill särskilt nämna professor Per Olof Ekelöf, som läst delar av avhandlingen i manuskript och gjort många klarläggande påpekanden.

Uppslaget till avhandlingsämnet har jag fått av professor Folke Schmidt vid Stockholms universitet. Även av andra skäl är jag honom tack skyldig. Jag har haft förmånen att deltaga i det av honom ledda arbetsrättsliga seminariet, där diskussionerna givit mig fruktbärande impulser. Och liksom var och en som bedriver arbetsrättsliga studier här i landet har jag kunnat dra nytta av hans kartläggning av den svenska arbetsrätten.

Åtskilliga ombudsmän, jurister och andra funktionärer vid olika arbetsmarknadsorganisationer har bistått mig genom att ge råd och upplysningar eller genom att ställa källmaterial till mitt förfogande. Skall jag nämna några av de många, som sålunda räckt mig handen, bör det bli LO:s internationelle ombudsman Bertil Bolin, chefen för SAF:s sektion för arbetsrätt, direktören Erik Forstadius samt förre TCO-juristen, numera statsrådet Lennart Geijer. Av utländska arbetsmarknadsjurister, som lämnat mig nyttig information, vill jag nämna vice-direktør Jens Degerbøl vid Dansk Arbejdsgiverforening.

Under ett skede har jag haft uppdrag att biträda lagberedningen i dess arbete på förslag till lag om arbetsgivares rätt till kvittning. Jag vill gärna framhålla att diskussionerna i beredningen

givit mig värdefulla impulser för avhandlingsarbetet.

Även många andra är jag tack skyldig för råd, upplysningar eller annat bistånd. Jag tänker här bland annat på alla dem som medverkat vid de enkäter som omtalas i kap. 7 C i avhandlingen.

Docenten Stig Strömholm har gjort mig tjänsten att till tyska översätta sammanfattningen av avhandlingen.

För allt bistånd betygar jag min tacksamhet.

Uppsala i april 1967.

TORE SIGEMAN

Innehåll

INLEDNING XV

FÖRSTA AVDELNINGEN. RÄTTSSKYDD FÖR LÖN

Kap. 1. TERMINOLOGI OCH DEFINITIONER 1

A. En översikt över viktigare termer och begrepp . . 1

B. Lön och närstående prestationer, en översikt . . 5
I. Inledning 5
II. Lön i inskränkt mening 6
III. Övriga arbetsgivaren åvilande tjänsteavtalsförpliktelser att utge prestation till arbetstagaren 9
a. Betalning för frånvarotid s. 9. — b. Prestationer utgående efter arbetsförhållandets upphörande s. 10. — c. Vederlag för biprestationer samt ersättning för utlägg och särskilda kostnader s. 11. — d. Ersättning för lön och andra skadestånd s. 12. — e. Vederlag för uppfinningar s. 13.
IV. Prestationer som ej grundas på tjänsteavtalet i egentlig mening 13
a. Prestationer enligt sidoavtal s. 13. — b. Gratifikationer s. 13. — c. Prestationer enligt förpliktelse gentemot arbetstagarorganisationen eller annan tredje man s. 14.
V. Arbetsvederlag som utges till, via eller från tredje man 16
a. Arrangemang av typen semesterkassesystem s. 16. — b. Försäkringsavgifter s. 18. — c. Övriga arbetsgivarprestationer till tredje man s. 18. — d. Prestationer från olika tredje män till arbetstagaren s. 19.

C. Fordringsterminologien 19
I. Fordran i allmänhet 19
a. Fordran såsom en typ av rättsföljd s. 20. —

b. Fordran såsom en typ av rättsfaktum eller rättsfaktumelement s. 22. — c. Fordran såsom förmögenhetstillgång s. 24.
II. Lönefordran 26

Kap. 2. Allmänt om löneskyddsreglerna i utländsk rätt 27

A. Löneskyddsreglernas uppkomst i utländsk rätt. Något om deras utveckling 27
I. Skedesindelning 27
II. Löneskyddsregler i den preindustriella arbetsrätten 29
III. Löneskyddsreglernas uppkomst i industrialismens arbetsrätt 31
a. Introduktion s. 31. — b. Truck s. 34. — c. Exekution och överlåtelse s. 36. — d. Arbetsgivarens löneavdrag s. 39. — e. Förmånsrätt s. 41. — f. Sammanfattning s. 43.
IV. Löneskyddsreglernas utveckling under arbetsrättens kollektiva skede 44
B. Löneskyddsreglernas sammanförande till en normgrupp 48
I. Inledning 48
II. Fransk doktrin under löneskyddsreglernas uppbyggnadsperiod 50
III. Löneskyddsreglerna i Code du Travail. Systematiken i nutida fransk doktrin 54
IV. Tysk doktrin 55
V. Löneskyddssystematik i andra länders arbetsrätt 56

Kap. 3. Om löneskyddsreglernas utveckling i svensk rätt 60
I. Inledning med skedesindelning 60
II. Löneskyddsregler i den preindustriella rätten 62
a. Förmånsrätt s. 62. — b. Exekution s. 64. — c. Betalningsmedlet och skuldsättningen s. 68. — d. Kvittning m.m. s. 74.
III. Löneskyddsreglernas utveckling under den liberala epoken och den begränsade interventionismens skede 77
a. Introduktion, särskilt om den liberala epoken s. 77. — b. Relationerna till tredje man s. 79 (1. Förmånsrätt s. 79; 2. Exekution s. 81; 3. Överlåtelse s. 84). — c. Relationen mellan tjänsteavtalsparterna s. 84 (1. Löneskyddsregleringens uteblivande s. 84; 2. Lagförslag 1901—1911 s.

84; 3 Varför infördes inte en löneskyddsreglering motsvarande den utländska? s. 89).
IV. Översiktligt om rättsutvecklingen under det kollektiva skedet 94
a. Introduktion s. 94. — b. Förmånsrätt s. 94. — c. Exekution s. 96. — d. Överlåtelse s. 99. — e. Relationerna mellan tjänsteavtalsparterna s. 99.

Kap. 4. INTERNATIONELLA ÖVERENSKOMMELSER OM LÖNESKYDDSREGLER 102

A. Internationella arbetsorganisationens konvention om rättsskydd för lön 102
I. Inledning 102
II. Allmänt om ILO:s konventioner och rekommendationer 103
III. Orienterande data om löneskyddskonventionen 104
a. Ratificeringar s. 104. — b. Summarisk beskrivning av konventionsnormernas materiella innehåll s. 105. — c. Förarbeten och övrigt tolkningsmaterial s. 106.
IV. Några allmänna problem rörande löneskyddskonventionen 108
a. Inledning s. 108. — b. Konventionens tjänsteavtalsbegrepp och dess lönebegrepp s. 109. — c. Medelst vad för sorts normer skall den nationella regleringen genomföras? s. 111 (1. Är ett faktiskt iakttagande av konventionens handlingsmönster tillfyllest? s. 111; 2. Indelning av konventionsnormerna s. 112; 3. Kollektivavtal eller statliga regler? s. 115; 4. Närmare om de statliga regler som bringar konventionsnormerna till verkställighet s. 119; 5. Särskilt angående normerna om exekution och förmånsrätt s. 122).
V. Sverige och löneskyddskonventionen 123
a. Yttranden över konventionen s. 123. — b. Om några rättsliga argument mot svensk anslutning s. 127. — c. Vilka rättsändringar fordras för att svensk rätt skall uppfylla konventionens krav? s. 129.

B. Den europeiska sociala stadgan 131
I. Allmänt om stadgan 131
II. Stadgans löneskyddsregel 132
III. Sverige och stadgans löneskyddsregel . . . 134

ANDRA AVDELNINGEN. KVITTNING MOT LÖNEFORDRAN

Kap. 5. INTRODUKTION TILL FRAMSTÄLLNINGEN AV REGLERNA OM KVITTNING MOT LÖN 139

A. Lönefordrans rättsföljder och genfordran . . . 139
I. Lönefordrans rättsföljder, en översikt . . . 139
II. Om genfordrans kvittningsrättsföljd 142
a. Inledning s. 142. — b. Kvittningsförklaringen s. 143. — c. En anmärkning om kraven på genfordran vid kvittning mot skilda rättsföljder av samma huvudfordran s. 146.

B. Om användningen av konstruktioner 147

C. Avtal om kvittning 150

D. Avgränsning mellan kvittning och vissa därmed likartade grunder för löneavdrag 151
I. Allmänt om avgränsningen och dess rättsliga betydelse 151
II. Partiell icke-uppfyllelse av arbetsprestationen. Felaktig uppfyllelse såsom grund för vederlagsnedsättning 152
III. Minusposter vid beräkning av arbetstagares anspråk för tid då arbete ej utförts 156
IV. Omständigheter som partiellt satisfierar lönerättsföljden 157

E. Om framställningen i det följande 159

Kap. 6. ALLMÄNT OM KVITTNING ENLIGT SVENSK RÄTT . . . 160

A. Inledning 160

B. Allmänna kvittningsregler 161
I. Civilrättens huvudregel 161
a Introduktion s. 161. — b. Kvittningsrekvisiten s. 162 (1. Genfordrans uppfyllelserättsföljd skall vara omedelbart tillämplig s. 162; 2. Prestationerna skall vara likartade s. 163; 3. Genfordran skall tillkomma gäldenären s. 164; 4. Genfordran skall gälla mot borgenären s. 164; 5. Om konnexitet, likviditet och kvittningsförklaring s. 166). — c. Kvittningsrättens sakrätts-

liga skydd s. 167.
II. Om kvittning i process 168
a. Kvittningsframställningen s. 168. — b. Kvittning och forum s. 172. — c. Kvittning i summarisk process s. 178.

C. Kvittningsreglernas funktion 181
I. Introduktion 181
II. Omedelbara verkningar (clearingeffekten, indrivningseffekten) 182
III. Fjärrverkningar (krediteffekten, preventionseffekten) 183

D. Inskränkt kvittningsrätt 187
I. Inledande anmärkningar 187
II. En revy över kvittningsinskränkningar . . . 188
a. Inskränkningar till undvikande av att kvittningsinstitutet orsakar beteenden som står i strid med rättsordningens grundläggande värderingar s. 188. — b. Huvudfordran är avsedd att trygga borgenärens existens s. 189. — c. Huvudfordran är avsedd att säkerställa tredje man s. 195. — d. Inskränkningar såsom avtalsnaturalia s. 196.

E. Betydelsen av att genfordran har samband med huvudfordran 199
I. Två slag av konnexitet 199
II. Avtalskonnexitet 199
a. Om rätt att innehålla prestation s. 199. — b. Avtalskonnexitet och kvittningsrätt s. 204.
III. Samband av annan art 211

Kap. 7. HUVUDREGELN FÖR KVITTNING MOT LÖN. OM LÖNEKVITTNINGEN I DET PRAKTISKA RÄTTSLIVET 213

A. Huvudregeln för kvittning mot lön enligt svensk rätt 213

B. Det sakrättsliga skyddet för arbetsgivarens kvittningsrätt 220

C. Kvittning mot lönefordran i praktiken. Tillika om kvittningsinstitutets funktion i tjänsteavtalsförhållanden 223
I. En enkät bland arbetsgivare 224

a. Undersökningens syften s. 224. — b. Organisation och utförande s. 226. — c. Resultat s. 227.

II. En enkät bland arbetstagarorganisationer . . 240
a. Undersökningens utförande s. 240. — b. Resultat s. 241.

Kap. 8. INTERNATONELLA ÖVERENSKOMMELSER. FRÄMMANDE RÄTT 244

A. Internationella överenskommelser 244

B. Främmande rätt 248

I. Norge. 248
a. Översikt s. 248. — b. Arbeidervernloven § 40 p. 2 s. 249. — c. Lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket § 11 p. 2 s. 255. — d. Utomstående arbetstagare s. 255. — e. Ratifikationer s. 256.

II. Finland 256
a. Översikt s. 256. — b. Arbetsavtalslagen 25 § s. 257. — c. Offentliga tjänstemän s. 261. — d. Löneskyddskonventionen s. 262.

III. Danmark 262
a. Introduktion s. 262. — b. Lön enligt retsplejeloven § 513 s. 262. — c. Lön i allmänhet s. 264. — d. Semesterersättning s. 266. — e. Reformkrav s. 269. — f. Löneskyddskonventionen s. 269.

IV. England 269
a. Set-off och counterclaim s. 269. — b. Lönefordran, inledning s. 271. — c. Rättsläget utanför trucklagarna s. 272. — d. Trucklagarna s. 272. — e. Reformförslag s. 276. — f. Ratifikation s. 276.

V. Frankrike 277
a. Allmänna kvittningsregler s. 277. — b. Kvittning enligt Code du Travail s. 279. — c. Kvittning mot lön i övrigt s. 282. — d. Ratifikation, reformförslag s. 285.

VI. Förbundsrepubliken Tyskland 285
a. Allmänna kvittningsregler s. 285. — b. BGB § 394 och lönefordran s. 287. — c. Undantag från BGB § 394 s. 289. — d. BGB § 394 och avtalsfriheten s. 293. — e. Icke utmätningsfri lönefordran s. 297. — f. Offentliga tjänstemän s. 297. — g. Internationella överenskommelser s. 297. — h. Överblick s. 298.

Kap. 9. NÄRMARE OM KVITTNING MOT LÖN ENLIGT SVENSK RÄTT 299

A. Introduktion 299

B. Kvittningsframställningen 300
I. Kvittningsyrkandet i process 300
II. Om tidpunkten för kvittningsframställningen 306
a. Inledning s. 306. — b. Motkvittning s. 307. — c. Förhandlingsskyldigheten s. 308.

C. Avvikelser från civilrättens allmänna kvittningsregel — erkända eller ifrågasatta 316
I. Inledning 316
II. Avvikelser med stöd av lagstiftning 317
a. Skydd för dragsedelsbeloppet enligt 20 § sjömanslagen s. 317. — b. Är huvudfordran avseende semestermedel särskilt skyddad? s. 326. — c. Får regressfordran enligt 76 § uppbördsförordningen kvittas mot lön? s. 332.
III. Avvikelser enligt avtalsnaturalia eller principer för tolkning av avtal 335
a. Några frågor om tolkning av kollektivavtal s. 335 (1. Introduktion s. 335; 2. Föreskrifter om tid och ordning för utbetalning av lön s. 337; 3. Econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler s. 337; 4. Kvittningsinskränkningar såsom medel mot truckmissbruk s. 352; 5. Personliga avtal om kvittning s. 364). — b. Avvikelser enligt tjänsteavtalets utfyllnadsregler s. 364 (1. Om inkonnex genfordran, särskilt sådan som förvärvats genom cession s. 364; 2. Om ändamålsbestämd huvudfordran s. 377).

D. Beneficium 379
I. Inledning (bl.a. om beneficiums storlek) . . 379
II. Lagförslag 383
a. Förslagen till arbetsavtalslagar s. 383. — b. SOU 1960:7 s. 385.
III. Beneficium enligt avtal eller enligt föreskrifter som utfärdats ensidigt av arbetsgivaren . . . 386
IV. Analogien med exekutionsrättens regler . . . 388
V. Beneficium enligt avtals utfyllnadsregler. Särskilt om sedvänjan 396
VI. Sammanfattning 401

E. Genfordrans tvistighet 402

I. Inledning (bl.a. om framlagda lagförslag) . . 402
II. Om huvudregelns bärkraft, funktion och räckvidd 405
a. Huvudregelns bärkraft, särskilt om stödet i arbetsdomstolens praxis s. 405. — b. Huvudregelns effekter s. 408. — c. Inventering av tänkbara inskränkningar s. 414 (1. Introduktion s. 414; 2. Inkonnexa genfordringar s. 414; 3. Anspråk på återbetalning av lön s. 415; 4. Skadestånd enligt 8 § KAL, särskilt om skadestånd för fredspliktsbrott s. 420; 5. Allmänt skadestånd för annat kollektivavtalsbrott än fredspliktsbrott s. 429).
III. Om avtalsreglering och annat material från det praktiska rättslivet 431
a. Avtalsbestämmelser s. 431. — b. Förhandlings- och undersökningsplikt s. 432. — c. Av arbetsgivaren utfärdade regler s. 434. — d. Sedvänjor s. 434.

F. Forumreglerna och kvittningen mot lön . . . 436
I. Inledning (bl.a. om rättsläget då genfordran är medgiven) 436
II. Allmänt om gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och allmän domstols behörighet i sakligt hänseende 440
a. Inledning, särskilt om lagens syften och om indispositiviteten s. 440. — b. Talan om kollektivavtalsgrundad fordran s. 442. — c. Talan om icke kollektivavtalsgrundad fordran s. 446. — d. Kumulation, alternativa grunder s. 447. — e. Kritik s. 448.
III. Kvittningsmålen och forumgränsen mellan arbetsdomstolen och allmän domstol 448
a. Huvudregeln beträffande kvittning mot klar, kollektivavtalsgrundad huvudfordran s. 448. — b. När är genfordran kollektivavtalsreglerad? s. 453. — c. Tvistepunkten avser kvittningsrätten som sådan s. 460. — d. Eventualkvittning vid arbetsdomstolen s. 460. — e. Flera tvistepunkter vid förbehållslös kvittning mot kollektivavtalsgrundad huvudfordran s. 462. — f. Kollektivavtalsgrundad dröjsmålspåföljd s. 465. — g. Om rättsläget då talan väckes vid allmän domstol s. 465.
IV. Forumregeln i 23 § semesterlagen 467

ZUSAMMENFASSUNG 470
FÖRKORTNINGAR 483
LITTERATUR OCH KÄLLOR 486
CITERADE SVENSKA RÄTTSFALL 506

Inledning

I. Löneskyddsregler såsom en normgrupp i utländsk doktrin och i en internationell överenskommelse

I arbetsrättslig doktrin i Frankrike, Tyskland och några andra länder brukar reglerna om skyddande eller säkerställande av lönefordran behandlas för sig och avskilda från andra regler rörande sådan fordran. I fransk doktrin talas om »protection du salaire», i tysk om »Lohnsicherung». Motsvarande normområde är föremål för reglering i Internationella Arbetsorganisationens nittiofemte konvention, »the Protection of Wages Convention, 1949».

De normer som i utländsk doktrin rubriceras som löneskyddsregler utmärks av att de avviker från motsvarande regler gällande fordringar i allmänhet. Avvikelserna medför att arbetstagaren såsom lönefordrans borgenär får en mer skyddad ställning än andra borgenärer. Som rättspolitisk grund för avvikelserna brukar anges att lönen vanligen är arbetstagarens enda existensmedel. I flera riktningar säges arbetstagaren vara i behov av skydd för sitt anspråk på lönen: mot arbetsgivaren, mot dennes borgenärer, mot arbetstagarens borgenärer och mot arbetstagarens egna obetänksamma förfoganden.

Gränsdragningen kring löneskyddsnormgruppen varierar något från land till land. Likaså förekommer variationer i indelningen av de till gruppen hörande normerna. Vanligen brukar emellertid följande slag av normer, indelade efter skyddsinriktning på nyss angivet sätt, klassificeras som löneskyddsregler.

De regler, som ger skydd mot *arbetsgivaren,* utgöres i första hand av så kallad trucklagstiftning, vars huvudsakliga syfte är att hindra att arbetstagaren tvingas mottaga varor eller andra naturaprestationer såsom arbetsvederlag i stället för avtalad eller lagstadgad penningbetalning. Jämte vissa härmed besläktade skyddsregler om uppfyllelsen av lönefordran kan dylika bestämmelser sägas bilda normerna om *betalningsmedlet.*

Skydd mot arbetsgivaren tillhandahålles vidare av de regler,

som begränsar dennes rätt att göra avdrag å lönen för genfordringar eller andra anspråk mot arbetstagaren. Dessa regler kan rubriceras som normerna om *kvittning och andra arbetsgivarens löneavdrag.*

Skyddet mot *arbetsgivarens borgenärer* skapas främst av bestämmelser om *förmånsrätt* för lönefordran vid exekution mot arbetsgivarens egendom.

Ett skydd mot *arbetstagarens egna borgenärer* åstadkommes genom speciella regler om *exekution* i lön, vilka undandrager lönefordran helt eller delvis från att tillgripas för täckning av gäld.

Reglerna om exekution i lön har vanligen såsom komplement bestämmelser som begränsar arbetstagarens möjligheter att överlåta eller annorledes förfoga över framtida lön. Dessa senare bestämmelser, som kan rubriceras som reglerna om *överlåtelse* av lönefordran, brukar sägas skydda arbetstagaren mot att *denne själv* av obetänksamhet eller annan orsak berövar sig sitt framtida existensmedel.

Löneskyddsnormerna är mestadels uttryckta i skriven lag. Hithörande regler avseende förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna tillhör ofta den offentliga arbetsrätten, vilket innebär att uppgiften att övervaka tillämpningen och beivra överträdelser ankommer på arbetsinspektion eller annan offentlig myndighet.

II. Avhandlingens syfte och disposition

I svensk rätt saknas på flera punkter motsvarigheter till de regler, som i ovan åsyftade främmande rättsordningar klassificeras såsom löneskyddsnormer, och löneskyddssystematiken nyttjas icke hos oss.

En första uppgift för det forskningsarbete, vars resultat här framlägges, har varit att belysa orsakerna till dessa skiljaktigheter mellan svensk och främmande rätt. Detta problem — som har rättshistoriska och socialhistoriska aspekter — liksom vissa andra allmänna problem rörande löneskyddsreglerna behandlas i den första av avhandlingens två huvudavdelningar.

I *första avdelningen,* som omfattar kap. 1—4, beskrivs i kap. 1 terminologien och några framställningstekniska begrepp. I kap. 2 undersöks därefter frågan om löneskyddsreglernas uppkomst och utveckling i vissa främmande länder. Tillika utredes där huru

dessa regler kommit att sammanföras till en avskild normgrupp i utländsk doktrin. Kap. 3 ägnas åt den svenska rättsutvecklingen. Där undersökes i vad mån svensk rätt under olika skeden innehållit motsvarigheter till de utländska löneskyddsreglerna. Då motsvarigheter saknas, belyses orsakerna härtill. De internationella överenskommelserna om löneskyddsregler är föremål för framställningen i kap. 4. Viktigast av dessa överenskommelser är den ovannämnda ILO-konventionen nr 95. Konventionen, som inte är ratificerad av Sverige, analyseras i vissa grundläggande hänseenden, och syftet är därvid att undersöka förutsättningarna för svensk anslutning. På motsvarande sätt belyses i samma kapitel en löneskyddsregel i den europeiska sociala stadgan.

Andra avdelningen, som omfattar kap. 5—9, ägnas åt ett utvalt löneskyddsproblem i positiv rätt, nämligen frågan om *kvittning mot lönefordran.*

Under forskningsarbetets inledande skede var tanken, att avhandlingen i sin positivrättsliga del skulle beskriva — under jämförelser med främmande rätt — svensk rätt på alla de områden, som i de ovan åsyftade främmande rättsordningarna reglerades av löneskyddsnormer. Snart nog befanns dock nödvändigt att begränsa uppgiften, och kvittningsreglerna framstod då som det lämpligaste forskningsobjektet. Motiven till detta val var främst, att rättsläget här syntes mer oklart än på andra områden och följaktligen i större behov av belysning.

Dispositionen av den positivrättsliga delen torde framgå av kapitelrubrikerna, se även kap. 5 E. Självfallet kan framställningen i denna del icke snävt begränsas till det tjänsteavtalsrättsliga området. Åtskilliga utblickar måste göras över obligationsrättsliga, sakrättsliga och processrättsliga problem av mer allmän natur.

Efter det att större delen av avhandlingsmanuskriptet lämnats till sättning har lagberedningen offentliggjort ett förslag till lag om arbetsgivares rätt till kvittning (SOU 1967: 3, Utsökningsrätt VI). Bestämmelserna häri är sålunda avsedda att reglera samma rättsområde som det vilket vi behandlat i den positivrättsliga delen. Beklagligtvis har det av flera skäl varit ogörligt för oss att på detta stadium taga upp lagförslaget till analys och diskussion. I slutet av kap. 3 har vi emellertid infört ett referat av förslagets huvudpunkter. Här och var i andra avdelningen har vi

dessutom inflikat hänvisningar till lagberedningens betänkande i frågor som vi funnit vara av särskilt intresse såvitt avser gällande rätt.

Första avdelningen

Rättsskydd för lön

The question is—said Nixon, looking round with a magisterial air—what i s wages? I say, tayn't sugar, tayn't tea, tayn't bacon. I don't think it's candles; but of this I be sure, tayn't waistcoats. (Disraeli, Sybil or The Two Nations)

Kap. 1.
Terminologi och definitioner

A. En översikt över viktigare termer och begrepp

Då vi beskriver enskilda rättsregler i denna avhandling förutsätter vi, att reglerna städse kan uttryckas i hypotetisk form enligt modellen: Om p föreligger, så skall q ske.[1] Det betingande sakförhållandet (p) i försatsen benämner vi på vedertaget sätt rättsfaktum. Vanligen består rättsfaktum i en regel av ett flertal omständigheter. Den enskilda omständigheten benämnes då element i rättsfaktum eller på liknande sätt. Rättsregelns eftersats (att q skall ske) kallas rättsföljd. Rättsföljden utgöres av en praktisk sats, en uppmaningssats. I denna sats ingår ett teoretiskt moment (q). Detta moment kan utgöras av sakförhållanden av mångfaldiga slag. I obligationsrättsliga regler består det ofta av en positiv prestation från en avtalspart, t. ex. betalning. På nämnda moment saknas en vedertagen benämning. Vid behov kan man tala om den omständighet varigenom rättsföljden satisfieras.

I fråga om beteckningarna på de arbetsrättsliga företeelserna söker vi i största möjliga utsträckning hålla oss till den numera gängse terminologien.[2] Avtal om utförande av arbetsprestationer kallas sålunda arbetsavtal. Arbetsavtalen indelas i tjänsteavtal och uppdragsavtal; härvid bortses från associationsrättsliga avtal. Parterna benämns i ett tjänsteavtal arbetsgivare och arbetstagare och i ett uppdragsavtal uppdragsgivare och uppdragstagare. I ett arbetsavtal av obestämd art kallas parterna huvudman och den arbetspresterande parten.

Termen *tjänsteavtal* — och de däremot svarande termerna arbetstagare och arbetsgivare — åsyftar, då gällande svenska rättsregler omtalas i det följande, i den mån annat ej sägs det tjänsteavtalsbegrepp, varpå *semesterlagen* bygger. Detta begrepps

[1] Se till det följande Ekelöf i TfR 1945 s. 220 ff och densamme, Processuella grundbegrepp och allmänna processprinciper (1956), s. 12 ff. De s. k. berättigande eller tillåtande rättsreglerna torde alltid kunna omformuleras till förpliktande regler.

[2] Se Schmidt, Kollektiv arbetsrätt och Tjänsteavtalet.

innehåll finns här inte utrymme att penetrera,[3] och vi kommer inte heller i det följande annat än undantagsvis att få anledning granska det rättsfaktumelement, som tjänsteavtalsförhållandet utgör i olika regler. Att vi sålunda i huvudsak förbigår denna fråga betyder icke — vilket må understrykas — att vi reservationslöst skulle ansluta oss till föreställningen om det s. k. civilrättsliga arbetstagarbegreppets enhetlighet. Utgångspunkten vid fastställandet av tillämpningsområdet för den ena och andra tjänsteavtalsrättsliga regeln bör enligt vår mening otvivelaktigt vara, att varje regel är att tolka efter sitt syfte.[4]

Arbetsfredslagarnas tillämpningsområde lärer — i enlighet med den legaldefinition på termen arbetare som år 1945 infördes i dessa lagar[5] — vara vidsträcktare än semesterlagens. Då vi behandlar regler i arbetsfredslagstiftningen åsyftar vi, utan att det för var gång särskilt anmärkes, ifrågavarande, mer vidsträckta tillämpningsområde.

Vid skildringen av främmande rätt betecknar termen tjänsteavtal det i vederbörande land gängse allmänna tjänsteavtalsbegreppet. Det må anmärkas, att ifrågavarande begrepp vanligen har tämligen snävt omfång.[6]

Tjänsteavtalet brukar sägas ha olika *normkällor:* lagstiftning, kollektivavtal, tjänstereglemente etc. Talesättet är ett uttryck för att avtal lika väl som rättsregler kan betraktas som normer.[7] Inom arbetsrätten är det vanligt att avtalsbestämmelser sålunda sidoordnas med rättsregler, och betraktelsesättet kommer stundom att anläggas även i denna avhandling. Det är ett välkänt förhållande att avtalade normer kan fylla samma funktioner som rättsregler. Vi har ovan erinrat om att rättsregler kan formuleras såsom hypotetiska satser, och det må här påpekas att detsamma merendels kan ske med avtalsklausuler. Det faller sig för övrigt särskilt naturligt att göra sådana omformuleringar av klausuler,

[3] Om semesterlagens tjänsteavtalsbegrepp, se Hesselgren s. 33 ff och Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet (1964) i tillämpliga delar.

[4] Jfr lagberedningen i SOU 1964: 57 s. 93 och Schmidt i SvJT 1965 s. 277 ff.

[5] Se KAL 1 § 2 st. och motsvarande stadganden i övriga arbetsfredslagar.

[6] Se t. ex. Hueck & Nipperdey I § 9, Brun & Galland I nris 1 ff och Wedderburn, The worker and the law (1966), s. 34 ff.

[7] Se t. ex. Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 20 ff, och Vuorio i TfR 1957 s. 38 ff, jfr även Sundberg i SvJT 1961 s. 13 ff och densamme i Scandinavian studies in law 1963 s. 141 ff.

då fråga är om perdurerande avtalsförhållanden av det normala tjänsteavtalets typ. Att man i enstaka sammanhang, t. ex. vid tillämpning av vissa processuella stadganden, strängt måste skilja mellan rättsregler och avtalade normer, som ju är rättsfaktumelement, är dock ofrånkomligt.

Sitt innehåll kan alltså ett tjänsteavtal i det enskilda fallet få från olika håll, från rättsregler, kollektivavtal, tjänstereglementen, personliga avtal, bruk och sedvänjor.

Med kollektivavtal avses, därest annat ej framgår av sammanhanget, sådant avtal i kollektivavtalslagens mening. Kollektivavtalsklausuler, som är avsedda att reglera de enskilda tjänsteavtalsförhållandena, benämner vi — i brist på bättre term — normativa klausuler.

Föreskrifter, som utfärdas av arbetsgivaren ensidigt och som är avsedda att tillämpas generellt, kallas här tjänstereglemente eller arbetsreglemente.

Personligt avtal betecknar en individuell överenskommelse mellan de enskilda tjänsteavtalsparterna.

Såsom rättsregler betraktas här bl. a. tjänsteavtalets naturalia. Även sedvänjor med karaktär av sedvanerätt i klassisk mening bör väl räknas som rättsregler.

Om sedvanerätten må här dock inflikas, att sedvänjan i klassisk mening sannolikt inte längre är någon levande rättskälla på arbetsmarknaden, för övrigt knappast heller annorstädes inom samhället.[8] Likformigt beteende uppträder visserligen stundom inom områden, där en rättssedvänja i och för sig skulle kunna uppkomma, men ett rekvisit för sedvanerätt som regelmässigt torde brista är villkoret om opinio necessitatis, d. v. s. kravet att iakttagandet av den ifrågavarande normen allmänt uppfattas såsom en rättslig förpliktelse. Då tjänsteavtalsparter utan att vara avtalsenligt förpliktade därtill följer ett allmänt utbrett handlingsmönster — låt säga att icke kollektivavtalsbundna parter följer det inom facket ledande kollektivavtalet — så sker väl detta merendels tämligen oreflekterat. I den mån de gör klart för sig motiven för sitt handlande, torde främst olika praktikabilitetshänsyn anföras. Skulle de av en domstol, som tagit sig före att utreda förekomsten av opinio necessitatis, tillfrågas huruvida de ansåge sig rättsligt förpliktade att iakttaga den ifrågavarande normen, lärer svaret bli, att de ansåge sig förpliktade därest domstolen funne dem så vara, annars icke. — Det bör tilläggas, att

[8] Längst har måhända sedvänjan i klassisk mening behållit sin ställning som rättskälla inom fastighetsrätten, jfr NJA 1938 s. 1.

även sedvänjor, som inte uppfyller kravet på opinio necessitatis, torde kunna ha rättslig relevans på arbetsmarknaden, se nedan.

Såvitt gäller rättsreglerna och avtalsfriheten skiljer vi mellan tvingande (eller heltvingande), halvtvingande och dispositiv lag. Med tvingande lag avses sådan som överhuvudtaget icke kan frångås genom avtal. Halvtvingande lag kan sättas ur spel genom kollektivavtal men ej medelst andra avtal.[9] Dispositiv lag viker för alla slags avtal.

Rättsregler liksom andra normer brukar formuleras på olika sätt allt efter vilken adressat de vänder sig till. I det följande får vi vid några tillfällen anledning att särbehandla sådana regler, som är formulerade som förpliktande handlingsregler för medborgarna, här alltså tjänsteavtalsparterna. Sådana regler benämner vi förhållningsregler.[10]

Vad beträffar bruket på arbetsplatsen och sedvänjan inom facket eller på orten,[11] så torde tillämpningen av den norm, som bruket eller sedvänjan korresponderar med, ej sällan vara underförstådd mellan kontrahenterna, och då ingår normen i det personliga avtalet. Då *bruket* på en arbetsplats får bestämma tjänsteavtalets innehåll, kan emellertid motsvarande norm stundom endast med användande av fiktioner anses innefattad i arbetstagarpartens viljeförklaring.[12] Det synes i dylika fall realistiskt att betrakta bruket som en särskild normkälla. *Sedvänjan* åter framstår som en fristående normkälla i de fall då en därifrån hämtad norm ges giltighet utan stöd av kontrahenternas viljeförklaringar och utan att förutsättningarna för sedvanerätt i klassisk mening föreligger. I nutida tjänsteavtalsrätt synes sedvänjan ha sin väsentliga betydelse som hjälpmedel vid precisering av vissa rättsregler med karaktären av »standard», t. ex. regeln att skälig uppsägningstid skall iakttagas då överenskommelse om uppsägningstidens längd icke träffats.

Termen lön och fordringsterminologien behandlar vi nedan under B och C.

[9] Termen halvtvingande är hämtad från nederländsk doktrin, se Actes du deuxième congrès international de droit social (1958), s. 213, 317 och 321. Om detta slag av indispositivitet, se Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 68 ff.
[10] Termen från Ekelöf i Festskrift tillägnad Karl Olivecrona, 1964, s. 168.
[11] Se härtill Schmidt, Tjänsteavtalet, passim.
[12] Jfr NJA 1948 s. 1.

B. Lön och närstående prestationer, en översikt

I. Inledning

Preliminärt kan lön definieras såsom vederlaget för arbetsprestationen i ett tjänsteavtalsförhållande. Med denna vaga betydelse kommer ordet att användas i det följande i åtskilliga fall då någon precision inte är behövlig.

Då gällande löneskyddsregler skall beskrivas i detalj, kommer emellertid ett behov av större exakthet att föreligga. Från arbetsgivare till arbetstagare utgår prestationer av mångahanda slag.[1] Samma regler gäller inte för dem alla. Vissa prestationer är sannolikt underkastade endast en del av löneskyddsreglerna och ej samtliga. Olikheter i rättsföljderna kan alltså förmodas föreligga, och detta ger anledning göra en indelning av prestationerna. Vi upprättar nu en förteckning till vilken hänvisningar senare kan göras. Innehållet begränsas inte snävt till sådant material, som kommer till omedelbar användning i denna bok, utan meningen är att förteckningen även i andra sammanhang skall kunna tjäna som hjälpmedel vid beskrivning av löneskyddsregler.

Olika indelningsgrunder är tänkbara. Överskådligast skulle vara, om prestationer, för vilka samma rättsregler gällde, hänfördes till samma grupp. En dylik indelning förutsätter emellertid att arbetet att fastställa reglernas rättsfaktumelement redan är utfört. Den indelning vi söker bör vara av annat slag. Den skall tjäna till stöd under själva tolkningsarbetet. Vid förrättandet av indelningen kan vi endast mer summariskt beakta de centrala löneskyddsreglernas skiftande innehåll och disparata syften. Den indelning vi väljer anknyter alltså inte direkt till tillämpningsområdet för någon av löneskyddsreglerna. Några rättsliga slutsatser kan inte dragas av indelningen, som är allenast framställningsteknisk.

Såsom centrala löneskyddsregler betraktar vi dem rörande exekution, överlåtelse och förmånsrätt. Vi utgår från att det väsentliga skälet till lönefordrans särställning är att lönen i allmänhet utgör grundvalen för arbetarens och hans familjs existens. Att det föreligger en ömsesidighet mellan tjänsteavtalsparternas förpliktelser kan vidare förmodas vara en bidragande orsak till särställningen en-

[1] Med prestation avses i detta avsnitt regelmässigt en omständighet, varigenom en rättsföljd satisfieras. Med reglerna om en viss typ av prestation eller om fordran därpå åsyftas de regler som anknyter till den rättsliga situationen att en rättsföljd är tillämplig, vilken satisfieras av den ifrågavarande typen av prestation.

ligt reglerna om exekution och överlåtelse. Ett motiv för förmånsrätten kan tänkas vara jämväl, att lönen utgör vederlag för produktivt arbete; övriga borgenärers ställning försämras i realiteten inte genom lönefordrans privilegiering eftersom utfört arbete tillfört arbetsgivarens förmögenhet värden motsvarande lönen.

Vid indelningen av arbetsgivarprestationerna synes det ändamålsenligt att till en särskild kategori avskilja sådana prestationer, som alldeles säkert faller under de centrala löneskyddsreglernas tillämpningsområden. Det är fråga om prestationer som enligt allmänt språkbruk utan tvekan benämnes lön och som lagstiftaren inte kan ha undgått att uppmärksamma. Dessa prestationer benämnes »lön i inskränkt mening», »typisk lön» eller på liknande sätt. Begreppets omfång kommer att bli snävt. Så snart det föreligger skäl ifrågasätta huruvida någon viktigare löneskyddsregel inte bör vara tillämplig på en viss prestation, anses prestationen falla utom detta snäva lönebegrepp. Övriga prestationer indelas härefter i tre huvudgrupper och ett antal underkategorier. Om indelningen i huvudgrupper, se nedan under III vid rubriken.

II. Lön i inskränkt mening

Enligt vad nyss angivits, hänföres under begreppet »lön i inskränkt mening» endast sådana prestationer som alldeles säkert faller under de centrala löneskyddsreglernas tillämpningsområden. Uppgiften blir nu att på lämpligt sätt precisera begreppet. En utgångspunkt ges i det allmänna språkbruket. I alldaglig mening är lön vederlag för en utförd arbetsprestation. Såsom lön torde i allmänt språkbruk vidare betecknas ersättning för det att arbetskraft ställts till arbetsgivarens förfogande, även om någon arbetsprestation faktiskt icke utförts, emedan arbetsgivaren varit ur stånd att mottaga prestationen. Som exempel må nämnas lön under permittering i anledning av driftsavbrott och s. k. väntetidsersättning, varmed avses ersättning tillkommande ackordsavlönad arbetare för den tid denne nödgas vänta på arbetsmaterial eller denne av liknande skäl tillfälligtvis hindras i sitt arbete.[2]

Det synes lämpligt att begränsa det snäva lönebegreppet till att omfatta nämnda slag av prestationer. Det är alltså här fråga om

[2] Se t. ex. byggnadsavtalet § 4 h) st. 2 och kollektivavtalet för måleriyrket § 5 h) punkt 1.

prestationer, vilkas karaktär av vederlag för en till arbetsgivarens förfogande ställd arbetsprestation är utpräglad och vilka typiskt sett tjänar som existensmedel åt den arbetspresterande parten och hans familj. Utgår betalning till arbetstagaren för tid då arbete ej utförts och arbetskraften ej heller ställts till förfogande — t. ex. för tid då arbetstagaren varit sjuk eller åtnjutit semester — låter vi prestationen falla utom det snäva begreppet. Vi begränsar vidare detta begrepp genom att uppställa krav på att prestationen utgår direkt från arbetsgivaren till arbetstagaren.[3] Från begreppet avskiljes vidare varje förmån, som inte kan anses grundad på tjänsteavtalet i egentlig mening.

Sättet för beräknandet av vederlagets storlek ges ingen självständig betydelse vid bestämmandet av det framställningstekniska begreppet lön i inskränkt mening. Det är alltså likgiltigt om arbetsvederlaget beräknas efter tid eller efter resultat (ackord, provision) eller efter en kombination därav (premieackord). Under det snäva lönebegreppet hänföres övertids- och skifttillägg, ackordskompensation, risk- och svårighetstillägg och ersättning för gång- eller restid. Såsom dylik lön räknas vederlaget även om dess höjd bestäms av omständigheter som kan sägas ligga utanför den enskilde arbetstagarens arbetsprestation såsom fallet är vid olika slag av kollektiva ackord (lag- och driftsackord) och då arbetstagarens familjeförhållanden[4] eller organisationstillhörighet[5] påverkar löneberäkningen. Arbetsvederlag i form av andel i vinst (tantiem) synes det dock finnas anledning att särbehandla.

Vad beträffar prestationens *art* skiljer vi mellan *penninglön,* som avser betalning av en summa pengar till arbetstagaren, och *naturalön*, som avser alla andra slag av prestationer (beträffan-

[3] Med direkt prestation jämställes betalning över postgiro eller per check samt liknande fall, då tredje mans uppgift är strikt begänsad till själva överbringandet av prestationen.

[4] Lönetillägg utgår t. ex. i form av familje- eller barnbidrag, se textilarbetaravtalet § 8.

[5] Fallet torde ha ringa praktisk betydelse här i landet på grund av dels föreningsrättsreglerna, som i allmänhet torde innebära förbud mot betalning av lägre lön till fackföreningsanslutna än till utomstående, och dels det naturale till kollektivavtalet, som innebär att jämväl utomstående arbetstagare bör avlönas enligt tarifferna, se Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 62 med hänv. I Västtyskland har ett hithörande problem under senare år tilldragit sig uppmärksamhet genom klausuler om s. k. Solidaritätsbeiträge i byggnadsindustriens kollektivavtal, se t. ex. RdA 1961 s. 141 ff och 1966 s. 401 ff och 430 ff.

de varor, tjänster, nyttjanderätt till bostad etc.). I någon utsträckning lärer naturalön vara underkastad andra regler än penninglön.[6]

Det framställningstekniska begreppet lön i inskränkt mening har här i ungefärlig överensstämmelse med allmänt språkbruk beskrivits såsom vederlaget för viss annan prestation. Lönen har framstått såsom avhängig av viss annan faktor. Skall begreppet lön mer stringent beskrivas såsom juridisk-teknisk företeelse, så bör tydligen dels anges vad relationen innebär och dels den oavhängiga faktorn beskrivas. Vad först gäller vederlagsrelationen får vi här nöja oss med att ange, att den på det juridiska planet består i att det föreligger en rättsligt relevant norm, vari lönen ingår som ett element. I normalfallet fastställs lönen i ett tjänsteavtalsförhållande genom en avtalad norm. Avtalade normer kan på samma sätt som rättsregler uttryckas i hypotetiska satser. I en avtalad norm rörande lön utgör tydligen lönen — eller närmare bestämt utgivandet av lön från arbetsgivaren till arbetstagaren[7] — det teoretiska elementet i eftersatsen. Den oavhängiga faktorn i relationen utgöres av det teoretiska elementet i försatsen; den utgör så att säga normens »rättsfaktum». Uppgiften vid bestämmandet av begreppet lön blir sedan att utpeka det sakförhållande som bildar sagda teoretiska element i försatsen.[8] Lön är alltså den prestation som arbetsgivaren har att utge till arbetstagaren enligt en norm, vars försats' teoretiska element bildas av det ifrågavarande sakförhållandet. Samma bestämning kan användas för de undantagsfall då vederlaget bestäms direkt av en rättsregel, således då tjänsteavtalet saknar normer om vederlaget eller då tvingande rättsregler föreligger. Lön utgör då en prestation som arbetsgivaren har att utge till arbetstagaren enligt en rättsregel, vars rättsfaktum bildas av det åsyftade sakförhållandet.

[6] Här må erinras om att framställningen avser endast tjänsteavtalsförhållanden. Beträffande naturaprestationer är härvid att märka, att just arbetsvederlagets art kan vara en omständighet som ger anledning ifrågasätta om tjänsteavtal verkligen föreligger. Utgår t. ex. arbetsvederlaget enbart i form av tjänster — och alltså ett arbetsbyte sker — lär sålunda regelmässigt något arbetstagarförhållande ej föreligga. Att arbetsvederlaget består av nyttjanderätt till fast egendom torde däremot i normalfallet inte hindra att åtskilliga tjänsteavtalsregler är tillämpliga på parternas mellanhavanden. Samtidigt kan mycket väl i andra avseenden nyttjanderättsregler vara att tillämpa, se härom Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 278 ff.

[7] Prestationen och objektet för prestationen torde i detta sammanhang ej behöva särskiljas.

[8] Beskaffenheten av den i eftersatsen angivna prestationen är, som ovan angivits, av betydelse i så måtto att allenast prestation, som utgår direkt från arbetsgivaren till arbetstagaren, betraktas som typisk lön. Betr. ändamålsbestämd prestation, se om semesterförmåner nedan III a.

Vilket det ifrågavarande sakförhållandet är, har framgått av det föregående. Det betingande sakförhållandet för lön i inskränkt mening består av — förutom förfallotidens inträde — en utförd arbetsprestation eller den omständigheten att arbetskraft ställts till arbetsgivarens förfogande. Består det teoretiska elementet i en tjänsteavtalsnorms försats av någon annan omständighet än de angivna, betraktas den i eftersatsen angivna prestationen icke såsom typisk lön.

III. Övriga arbetsgivaren åvilande tjänsteavtalsförpliktelser att utge prestation till arbetstagaren

Sedan nu lön i inskränkt mening beskrivits, lämnas här en kortfattad förteckning över vissa närstående prestationer. Det blir fråga om prestationer, beträffande vilka av ett eller annat skäl tvivel råder huruvida de i allo bör vara underkastade samma skyddsregler som den typiska lönen. I förevarande avsnitt (III) beskrivs arbetsgivaren i övrigt åvilande tjänsteavtalsförpliktelser att erlägga prestation direkt till arbetstagaren. Under IV förtecknas sedan sådana prestationer, som inte kan anses grundade på tjänsteavtalet i egentlig mening. Under V slutligen uppräknas typer av arbetsvederlag, som inte utges direkt från arbetsgivaren till arbetstagaren utan till, via eller från tredje man.

a. *Betalning för frånvarotid*

I åtskilliga fall har arbetstagare enligt utfästelse eller rättsregel anspråk på prestation, motsvarande lön för viss tids arbete, trots att något arbete ej utförts under samma tid och arbetskraften ej heller erbjudits arbetsgivaren. Vederlagskaraktären hos dylik prestation är mindre utpräglad än hos typisk lön.

Två typer av förevarande slag av prestation kan särskiljas. Den ena utgöres av semesterlön och dess substitut semesterersättning. Dessa förmåner, som är avsedda att möjliggöra för arbetstagaren att rekreera sig, framstår enligt tillämpliga normer vanligen såsom vederlag för ett under annan tid, mestadels tidigare, utfört arbete, låt vara att vederlagsrelationen är mindre direkt än vid vanlig lön. Ett särpräglande drag hos semesterlönen är att den är klart ändamålsbestämd (se 15 § semesterlagen). Eftersom det ändamål, som förmånerna tjänar, kan anses vara värt skydd i särskild mån, bör man inte utesluta möjligheten av att anspråk på dessa förmåner är t. o. m. mer skyddat än vanlig lönefordran.[9]

Den andra typen av hithörande slag av prestation avser betalningar i fall, då arbetstagaren skulle — om tjänsteavtalet utvecklats normalt — ha utfört arbete under den ifrågavarande tiden men han hindrats därifrån av orsak, som är närmast hänförlig till hans egna förhållanden. Som exempel må nämnas sjuklön, ersättning under ledighet i anledning av havandeskap och barnsbörd, betalning vid tjänstledighet på grund av familjeangelägenheter samt belopp utgående för tid då arbetstagaren varit hindrad utföra arbetet av plikter mot stat, kommun eller fackorganisation (militärtjänst, fackligt uppdrag etc.).

b. *Prestationer utgående efter arbetsförhållandets upphörande*

Åtskilliga prestationer, grundade på tjänsteavtalet, utgår först efter det att arbetsförhållandet upphört. Arbetsförhållandets upphörande är en betingelse för prestationerna. Vissa former av dessa prestationer kan ekonomiskt sett med visst fog uppfattas som uppskjuten lön. Att reglerna om typisk lönefordran skiljer sig från reglerna om fordringar i allmänhet har emellertid åtminstone delvis sin grund i att tjänsteavtalsförhållandet innebär ömsesidiga skyldigheter för parterna. Beträffande prestationer utgående efter arbetsförhållandets upphörande föreligger vanligen inte någon motsvarande ömsesidighet i förpliktelserna.

Praktiskt viktigast av dessa prestationer är pension. Hit hör även arbetslöshetsersättning från förutvarande arbetsgivare och avgångsersättning med engångsbelopp. Har arbetsförhållandet upphört genom arbetstagarens död kan de efterlevande vara berättigade till s. k. efterlön[10] eller begravningshjälp.

Vidare må här nämnas konkurrensförbudsersättning, d. v. s. ersättning som arbetsgivare har att utgiva såsom vederlag för arbetstagares iakttagande av konkurrensförbud efter anställnings upphörande.[11]

[9] Jfr betr. exekution reglerna om semesterlön och semesterersättning i förslaget till UL 67 b § i SOU 1964: 57. Jfr även nedan betr. kvittning kap. 8 B III d och VI b vid not 14.

[10] Med efterlön avses belopp som arbetsgivare har att erlägga till avliden arbetstagares efterlevande och som till storleken motsvarar lönen för viss tid.

[11] Ramavtal ang. konkurrensförbud gällde mellan SAF, å ena, och SIF och SALF, å andra sidan, åren 1947—1961. Enligt dessa avtal skulle ersättning lämnas arbetstagaren för den inkomstminskning han kunde lida under den tid konkurrensförbud gällde.

c. *Vederlag för biprestationer samt ersättning för utlägg och särskilda kostnader*[12]

I ett tjänsteavtal kan ingå utfästelse av arbetstagaren att tillhandahålla prestation av annan art än arbete. Dylik *biprestation* kan avse t. ex. användandet av egna transportmedel, maskiner eller redskap, leverans av råvaror eller tillhandahållandet av en företagsorganisation. Vederlag för biprestation torde i icke oväsentlig utsträckning vara underkastat andra regler än typisk lön.[13]

Ofta innehåller tjänsteavtalet bestämmelser om särskild ersättning för biprestationen, t. ex. bilersättning. Anger tjänsteavtalet endast ett bruttovederlag och gäller olika regler för de båda slagen av vederlag, blir det nödvändigt att bestämma hur stor del av bruttovederlaget som belöper på vardera prestationen. Vid fördelningen synes man böra gå tillväga på principiellt samma sätt som eljest när en fråga lämnats öppen i tjänsteavtalet. Man får söka ledning i bruket på arbetsplatsen och i sedvänjan inom facket eller på orten. Bruket på arbetsplatsen kan tänkas ge normer för hur vederlaget beräknas i fall då vardera prestationen tillhandahålles individuellt. Dessa normer bör då bestämma uppdelningen av det bruttovederlag, varom fråga är. Skulle det visa sig att summan av de brukliga vederlagen för de individuellt tillhandahållna prestationerna ej överensstämmer med det avtalade bruttobeloppet, bör väl uppdelningen av det senare ske i proportion till de brukliga, individuellt beräknade vederlagens storlek. Samma principer bör vara vägledande då något bruk på arbetsplatsen ej kan fastställas föreligga, och därför ledning måste sökas i sedvänjan inom facket. Dylik sedvänja bildas numera vanligen av ett i branschen ledande kollektivavtal. Det förekommer i fråga om vissa vanliga kombinationer av arbetsprestation och biprestation att det i kollektivavtal anges hur bruttovederlaget skall procentuellt uppdelas vid tillämpning av en regel i semesterlagen, som kräver dylik uppdelning (12 § 4 st).[14] Sådana kol-

[12] Jfr härtill SOU 1935: 18 s. 84 f, 1946: 62 s. 67, 1957: 14 s. 56 ff, 1964: 57 s. 98 och 1967: 3 s. 59 f. Jfr även Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet, s. 248 ff.

[13] Se t. ex. NJA 1943 s. 625 (ang. HB 17: 4, rättsläget synes dock här instabilt) och 1952 s. 585 (ang. införsellagen).

[14] Se kollektivavtalet mellan Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och Riksförbundet Landsbygdens Folk om allmänna bestämmelser för skogsarbete m. m. § 6. Vid körning med häst beräknas 65 % av bruttoförtjänsten utgöra arbetslön, medan vid traktorkörning den »manuella» delen varierar mellan 60 och 25 % beroende på maskinutrustningens värde. Vid huggningsarbete på ackord skall den manuella delen anses utgöra 85 % av förtjänsten, oavsett om maskinutrustning använts eller ej. — Betr. SemL 12 § 4 st., se även Hesselgren s. 144 (»uppskattning efter skälighet»). Jfr NJA 1948 s. 381, se härtill SOU 1957: 14 s. 57.

lektivavtalsnormer bör kunna tjäna som förebild även då fråga är om andra rättsregler.[15]

I detta sammanhang må påpekas, att man inte kan utesluta möjligheten av att en mellan de enskilda tjänsteavtalsparterna avtalad, från bruk och sedvänja avvikande uppdelning av bruttovederlaget måste frånkännas relevans i förhållande till parts borgenärer, t. ex. vid tillämpning av förmånsrättsregler.

Vad beträffar ersättning för *utlägg* eller för *särskilda kostnader*, nödiga för arbetsuppgifternas utförande, så kan sådan ersättning vara bestämd till den faktiska kostnaden (t. ex. resekostnad) men den kan även vara schablonmässigt beräknad (t. ex. traktamente för fördyrade levnadskostnader under resa). Såväl i det ena som det andra fallet finns skäl ifrågasätta huruvida ersättningen bör följa samma regler som typisk lön.

d. *Ersättning för lön och andra skadestånd*

Ersättning till arbetstagare för det han blivit obehörigt avskedad eller uppsagd eller för det han måst häva avtalet i anledning av arbetsgivarens avtalsbrott benämnes här *ersättning för lön*.[16] Dylik ersättning är i flera hänseenden tämligen likartad med väntetidsersättning och andra prestationer, vilka utgår såsom vederlag för att arbetskraft ställts till förfogande ehuru arbetsprestationen faktiskt icke lämnats enär arbetsgivaren varit förhindrad att mottaga den. Att det finns orsak att låta ersättning för lön i avsevärd utsträckning lyda samma regler som vanlig lön är tydligt.

Även ersättning för förlorad arbetsförtjänst i anledning av personskada kan det finnas motiv att i vissa fall likställa med lön. Andra former av skadestånd skiljer sig mer påtagligt från typisk lön, vare sig det är fråga om ersättning för skada å sak eller person eller ersättning för sådan icke-ekonomisk skada som är ersättningsgill enligt särskilda stadganden inom arbetsrätten.[17]

[15] Problemet om uppdelning av ett bruttobelopp på arbetslön och annat vederlag uppkommer även vid tillämpning av reglerna om arbetsgivaravgift till socialförsäkringarna. Avgift beräknas i princip endast på arbetsvederlaget och utgår med viss procent härav. Riksförsäkringsverket har i fråga om vissa kategorier av arbetstagare lämnat generellt medgivande för arbetsgivarna att göra avdrag från utgivna bruttobelopp med schablonmässigt beräknade andelar. Betr. industriföretags hemarbetare får sålunda för maskiner för sömnad o. dyl. avdragas 15 %, se i övrigt Arbetsgivaruppgift för år 1966, en handledning utgiven av riksförsäkringsverket.

[16] Se Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 296 ff med hänv.

[17] Eftersom fordran på ersättning för lön delvis är underkastad andra reg-

I sammanhanget må även erinras om de olika ekonomiska påföljderna av arbetsgivares underlåtenhet att betala lön i föreskriven tid, se härom nedan kap. 5 A I.

e. *Vederlag för uppfinningar*

Arbetstagares anspråk på vederlag för uppfinning synes i allmänhet icke kunna likställas med lönefordran.

IV. Prestationer som ej grundas på tjänsteavtalet i egentlig mening

a. *Prestationer enligt sidoavtal*

Vid sidan av tjänsteavtalet kan mellan dess kontrahenter gälla överenskommelser av annat slag med arbetstagaren som penninggäldenär, t. ex. nyttjanderätts- eller försträckningsavtal. Dylika avtal benämns *sidoavtal*. Vid framställningen av reglerna om kvittning mot lön får vi anledning uppmärksamma dessa avtal. Även för andra löneskyddsregler kan dock sidoavtalen vara av intresse. Ett sådant avtal är stundom, ehuru formellt fristående från tjänsteavtalet, avsett att medföra en modifiering av vederlaget för arbetsprestationen enligt tjänsteavtalet; en naturaprestation enligt sidoavtalet är t. ex. övervärderad till arbetstagarens nackdel. Att sidoavtal innebär dylik modifiering eller medför risk härför kan få relevans särskilt enligt de löneskyddsregler som ovan rubricerats såsom reglerna om betalningsmedlet. Från främmande rätt må nämnas, att den trucklagstiftning, som finns i England och vissa andra tidigt industrialiserade stater, inrymmer stadganden som avser att skydda arbetarna mot för dem ofördelaktiga sidoavtal.

b. *Gratifikationer*

Såsom arbetsgivarprestationer, som inte är grundade på tjänsteavtalet i egentlig mening, kan vidare betraktas olika former av gratifikationer. Med *gratifikation* avses här prestation, som i anledning av utförda tjänster utges av arbetsgivaren till arbetstaga-

ler än skadeståndsfordringar i övrigt finnes skäl för domstol att vid utdömande av skadestånd av olika slag särskilt ange hur stort belopp som utgör ersättning för lön. Det har förekommit att AD låtit allmänt skadestånd innefatta ersättning för lön utan att ange hur stor del av skadeståndet som utgjort sådan ersättning, se AD 1943 nr 75.

ren utan att någon rättslig skyldighet härtill föreligger enligt tjänsteavtalet.[18] Som gratifikation betraktas sådan prestation såväl då den utges utan föregående utfästelse som då den utges till uppfyllelse av en given ensidig utfästelse. Endast i det senare fallet kan arbetstagaren tänkas ha ett rättsligt anspråk på prestation.

Särskilt vid större företag förekommer att arbetstagarna erhåller en sorts naturaprestationer, som består i möjlighet att utnyttja *kollektiva förmåner,* t. ex. semester- eller idrottsanläggningar, sjukrum, läkarvård och bibliotek. Dylika förmåner saknar intresse i detta sammanhang.

c. *Prestationer enligt förpliktelse gentemot arbetstagarorganisationen eller annan tredje man*

Löneskyddsreglerna är skapade med tanke på anspråk som uppstått i arbetstagarens hand, och utanför deras tillämpningsområde faller, åtminstone principiellt, prestationer enligt förpliktelse gentemot arbetstagarorganisation eller annan tredje man. Prestationer av det senare slaget har stundom en yttre likhet med vanlig lön. En sådan likhet är i och för sig intet skäl att låta dem vara underkastade samma regler som typisk lön. Några exempel må anföras.

Det förekommer i praktiken att skadestånd för arbetsgivares brott mot en gentemot arbetstagarorganisationen gällande kollektivavtalsförpliktelse bestäms så att det motsvarar av avtalsbrottet berörd arbetstagares beräknade arbetsförtjänst under viss tid. Så lär ske vid brott mot skyldighet att lämna uppsägnings- eller permitteringsvarsel enligt huvudavtalet mellan SAF och LO kap. 3 § 2 eller enligt likartade klausuler. Det är i dylikt fall endast organisationen — och ej den enskilde arbetstagaren — som äger göra påföljd gällande i anledning av avtalsbrottet.[19] Något skäl att analogt tillämpa de för lön speciella rättsreglerna på sådant skadestånd synes ej föreligga, ej ens om organisationen överlåter sitt anspråk på arbetstagaren.

[18] Jfr Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 285 ff. I tysk rätt har termen »Gratifikation» en mer vidsträckt innebörd och betecknar jämväl vissa rättsliga anspråk enligt tjänsteavtalet, se t. ex. Gros, art. Die Gratifikation i AR-Blattei, och Hueck & Nipperdey I § 42 IV. Om dansk rätt, se Carlsen, Dansk funktionærret, s. 132 ff, och om fransk rätt Brun & Galland II nr 15. — Om remuneratoriska gåvor enligt svensk rätt, se senast Bengtsson i SvJT 1962 s. 700 ff.

[19] Se Sigeman i SvJT 1961 s. 139 f med hänv. samt AD 1960 nr 27 och Sölvén & Gustafsson, Huvudavtalet (1966), s. 75 f.

I andra fall ligger en prestations likhet med lön i beskaffenheten hos den avtalade betingelsen för prestationen. Det förekommer sålunda att existensen av ett tjänsteavtalsförhållande eller den omständigheten att arbetstagare utfört arbetsprestation utgör en betingelse för prestation till fackförening eller annan tredje man. Som exempel kan nämnas arbetsgivares kollektivavtalsbestämda — men icke gentemot de enskilda arbetarna gällande — skyldighet att erlägga avgift enligt avtal om s. k. avgångsbidrag[20] eller arbetsgivares på samma sätt beskaffade förpliktelse att betala avgift till en löneutjämningskassa av den typ, som funnits upprättad för försäkringsbranschens kontorspersonal.[21] Arbetsgivare kan även tänkas ha utfäst sig enligt kollektivavtal eller annan överenskommelse med fackförening att erlägga bidrag, bestämt till viss procent av utgående löner, till fackföreningens fonder.[22] Anledning synes vanligen ej finnas att låta anspråk av ifrågavarande slag följa samma regler som typisk lön.

Något rättsligt anspråk på sådan prestation, som här avses, tillkommer icke den enskilde arbetstagaren (annat än efter överlåtelse). Emellertid kan om en dylik prestation gälla, att den skall *erläggas till arbetstagaren.* En kollektivavtalsklausul, vars rättsverkningar stannar på organisationsplanet, synes nämligen mycket väl kunna avse förhållandena på tjänsteavtalsplanet[23] och föreskriva skyldighet för arbetsgivaren att utgiva viss prestation

[20] Enligt det s. k. AGB-systemet, se härom överenskommelsen mellan SAF och LO 7/4 1964 och de på grundval därav beslutade tillämpningsreglerna med ändringar 1966. Om avgift till Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag för tjänstegrupplivförsäkring, se Gruppliv, En kommentar utgiven av SAF och LO (1963).

[21] Se 1964 års riksavtal mellan Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation och Försäkringstjänstemannaförbundet avseende kontorspersonal kap. V §§ 2—10. Med löneutjämningskassa avses en av arbetstagarorganisation — ensam eller i förening med arbetsgivarorganisation — upprättad kassa, vars verksamhet finansieras genom avgifter, erlagda av arbetsgivarna och till sin höjd beroende av utgående lönebelopps storlek, och från vilken anslutna arbetstagare kan erhålla understöd vid tillfälliga inkomstminskningar, t. ex. vid säsongarbetslöshet. Termen löneutjämningskassa är hämtad från tysk arbetsmarknadsterminologi, se t. ex. BAG 7, 106.

[22] Dylika utfästelser torde inte f. n. förekomma här i landet, jfr Fackföreningsrörelsen 1932 II s. 585 (om »tribut» till fackförening) och 1965 I s. 459 f. — I USA är betalningar från arbetsgivare till fackförening i princip förbjudna enligt Taft Hartley Act sect. 302. Undantag gäller bl. a. för bidrag till fackförenings »welfare fund». Förmånsrätt för fordran på sådant bidrag har vägrats i United States v. Embassy Restaurant, Inc., 359 United States Supreme Court Reports 29 (1959).

[23] Jfr Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 127, och Tjänsteavtalet, s. 25 ff.

till arbetstagaren.[24] Vad beträffar sådan prestation bör man inte utesluta möjligheten av att den är underkastad samma regler som vanlig lön i vissa hänseenden, t. ex. såvitt gäller exekution.

V. Arbetsvederlag som utges till, via eller från tredje man

Normalt erlägges arbetsvederlaget i ett tjänsteavtalsförhållande direkt från arbetsgivaren till arbetstagaren. Inte sällan träffas emellertid överenskommelser om att prestation, som utgör vederlag för arbete, skall utgå från arbetsgivaren till tredje man. I dylika fall kan gälla att tredje man i gengäld skall utge någon prestation till arbetstagaren, men det händer även att tredje man är fri från prestationsplikt. Vidare kan vara avtalat att arbetstagaren äger uppbära prestation, som i realiteten är arbetsvederlag, från tredje man.

De skilda arrangemang, varom här är fråga, fyller olikartade syften, och fallen är på flera sätt disparata. Tydligen finns det emellertid beträffande dem alla skäl att dra i betänkande huruvida prestationen bör vara underkastad samma regler som typisk lön.

Det bör påpekas, att fråga om tillämpning av löneskyddsregler på prestation av förevarande slag kan uppkomma såväl i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare som i relationerna mellan tredje man och arbetsgivare och mellan arbetstagare och tredje man.

a. *Arrangemang av typen semesterkassesystem*

Arbetsvederlaget i tjänsteavtalsförhållanden kan partiellt utgöras av betalningar av penningbelopp för varje enskild arbetstagares räkning till en särskild kassa, där samma belopp[25] *bevaras* längre eller kortare tid tills de förfaller till betalning i förhållande till arbetstagaren. Syftet med arrangemang av detta slag är bl. a. att trygga att medlen finns i behåll vid en tidpunkt då arbetstagaren i anledning av inkomstbortfall beräknas få behov av dem. Anordningen tillämpas vid s. k. semesterkassesystem. Inom husbygg-

[24] Se t. ex. klausulen om barnbidrag i kap. V § 1 (jfr § 10) i det i not 21 ovan nämnda riksavtalet.

[25] Ev. med undantag av ett smärre belopp som avdrages till täckande av kassans administrationskostnader.

nadsfacket[26] innebär sådant system i stora drag, att arbetsgivaren vid kvalifikationsårets utgång eller anställnings upphörande har att inbetala ett visst antal »semesterören» för varje arbetad timme (och för viss annan kvalifikationstid) till en av arbetsgivarorganisationen förvaltad semesterkassa, varifrån arbetstagaren då semestertiden är inne äger utbekomma de för hans räkning inbetalade semestermedlen. — Motsvarande arrangemang skulle kunna tillämpas beträffande helgdagslön.

Ett semesterkasseavtal ger upphov till två slag av anspråk för arbetstagaren, av vilka det ena består av fordran mot arbetsgivare på betalning av semestermedel till kassan och det andra av fordran mot kassan på betalning av innestående medel. Det kan ligga nära till hands att söka subsumera förhållandet mellan arbetsgivaren och kassan under den ena eller andra kategorien av vedertagna juridiska relationer, t. ex. sysslomannaskap, samt att därefter av klassificeringen dra slutsatser om i vad mån arbetstagarens anspråk mot arbetsgivaren eller kassan bör följa samma regler som typisk lönefordran eller ej. Ett sådant förfarande torde inte vara fruktbärande redan av det skäl att ett semesterkassesystem svårligen kan pressas in under hävdvunna juridiska kategorier. Systemet är ett egenartat arrangemang, präglat av den kollektiva arbetsrättens särart. Genom arrangemanget tillgodoses skilda intressen. Den enskilde arbetstagaren får hjälp med uppsamlingen av semestermedlen från de olika arbetsgivarna. Arbetstagarorganisationen får goda möjligheter att kontrollera arbetsgivarnas avtalsuppfyllelse. Vidare säkerställes i görligaste mån att arbetstagarna verkligen nyttjar semestern till rekreation, något som i hög grad är ett kollektivt arbetsgivarintresse. Vill man summariskt karakterisera arrangemanget kan man beteckna det som en särpräglad form av onerös kortvarig bandläggning av egendom med kassan såsom förvaltare och arbetstagarna såsom individuellt bestämda destinatärer med skyldighet att använ-

[26] Se 1966 års kollektivavtal rörande semester mellan Svenska Byggnadsindustriförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Motsvarande avtal finns inom anläggningsfacket och inom flera av byggnadsindustriens bifack samt inom transportfacket (för taxiförare). Att systemet nyttjas inom byggnadsfacken sammanhänger med att anställningarna ofta är kortvariga inom dessa fack. Skulle semesterersättning utbetalas enligt semesterlagens regler till arbetaren strax efter varje enskild anställnings upphörande, kunde befaras att medlen ofta förbrukades innan semestertiden var inne. De danska och norska semesterlagarna använder likartat system — dock med statliga organ som förvaltare av semestermedlen — för korttidsavlönade arbetstagare i allmänhet. I Västtyskland förekommer semesterkassesystem enligt kollektivavtal bl. a. inom byggnadsindustrien, se t. ex. Dersch & Neumann, Bundesurlaubsgesetz (1963), § 13 Bem. 81 ff.

da egendomen för speciellt ändamål.[27]

Goda skäl kan andragas för att rättsreglerna om typisk lön bör tillämpas även på anspråk av förevarande slag, men frågan måste bero av en bedömning för den enskilda regeln.[28]

b. *Försäkringsavgifter*

En särskild typ av arbetsgivarprestationer till tredje man utgöres av avgifter, som arbetsgivaren erlägger till en försäkringsinrättning för att åt arbetstagaren förvärva ett *försäkringsskydd.*[29] Av i praktiken förekommande prestationer av ifrågavarande slag är i första hand att nämna avgifter till affärsmässigt drivna försäkringsinrättningar för erhållande av pensionsförsäkring (avseende ålders-, invalid- eller efterlevandepension). Hit hör även av arbetsgivaren erlagda avgifter till sådan understödsförening, som avses i lagen 24/3 1938 och i vilken arbetstagaren är medlem.

c. *Övriga arbetsgivarprestationer till tredje man*

Andra prestationer, som enligt tjänsteavtalet skall erläggas av arbetsgivaren till tredje man, synes vara mer ovanliga än de ovan nämnda. Det torde dock förekomma, att arbetsgivaren utfäster sig att svara för arbetstagarens avgifter till en fackorganisation eller att uppfylla andra arbetstagarens förpliktelser gentemot tredje man, t. ex. att genom avbetalningar förnöja arbetstagarens fordringsägare. I dylika fall består arbetsvederlaget i sak av en gäldsbefrielse för arbetstagaren. Prestation till tredje man kan emellertid vara avtalad även i fall då någon arbetstagarens förpliktelse gentemot tredje man ej föreligger. Prestationen utgör då i realiteten en gåva från arbetstagaren till tredje man. Vare sig prestationerna har benefik karaktär eller ej, synes speciella problem aktualiseras vid dessa övriga prestationer till tredje man, bl. a. frågan huruvida arbetstagaren med hänsyn till förbudet mot överlåtelse av framtida lön är bunden av överenskommelse därom.

[27] Om termen bandläggning, se Hessler, Om stiftelser, s. 57.

[28] Betr. exekution, se SOU 1964: 57 s. 97, 258 och 271. Jfr betr. uppbörd senast Meddelanden från centrala folkbokförings- och uppbördsnämnden, Uppbörd 1966 nr 7.

[29] Arbetsgivarens prestation till försäkringsgivaren kan enligt tjänsteavtalet framstå som ett *tillägg* till överenskommen lön eller motsvaras av ett *avdrag* från sådan lön, se om SPP-avgifter NJA 1956 s. 719. Ekonomiskt är alternativen likvärdiga och valet av konstruktion synes sakna rättslig betydelse.

En tjänsteavtalsklausul om arbetsgivarprestation till tredje man torde regelmässigt ge arbetstagaren ett rättsligt anspråk mot arbetsgivaren. En självständig rätt för tredje man att kräva prestation av arbetsgivaren kan även tänkas föreligga. Så kan fallet vara, om överenskommelse härom träffats med tredje man[30] eller om förutsättningarna för ett berättigande tredjemansavtal är för handen.[31]

d. *Prestationer från olika tredje män till arbetstagaren*

Inom vissa yrken förekommer tjänsteavtalsklausuler om att arbetstagaren äger uppbära arbetsvederlaget helt eller delvis från olika tredje män. Som exempel må nämnas att provisionsavlönade försäljare ibland är berättigade att inkassera sin provision direkt från kunderna. Överenskommelser om dylik uppbörd av arbetsvederlaget kan orsaka problem vid tillämpning av reglerna om exekution i lön.[32]

C. Fordringsterminologien[1]

I. Fordran i allmänhet

Då man analyserar ett positivrättslig problem har man att göra med faktorer av två slag, nämligen rättsregler och sakförhållan-

[30] Om fackförenings anspråk på *mätningsarvode,* som utgår ur arbetares innestående ackordsöverskott enligt byggnadsavtalet (§ 4 j), se AD 1963 nr 28. I domen förklaras, att det belopp som arbetsgivaren har att utge till fackföreningen utgör »innestående fordran å arbetslön». Domen är svårtolkad, eftersom förklaringen är generellt formulerad och inte anknuten till någon speciell rättsregel (den bakomliggande tvisten gällde dock HB 17: 4).

[31] Om tredjemansavtal, se Hessler, Om stiftelser, s. 322 med hänv., och Rodhe i SvJT 1961 s. 257. — Det tyska »1500-Mark-Vertrag» brukade konstrueras såsom ett tredjemansavtal enligt BGB § 328, se härom Hueck & Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I (3.—5. Aufl. 1931), s. 243 ff. Jfr SOU 1964: 57 s. 174 f.

[32] SOU 1964: 57 s. 98.

[1] Jfr till detta avsnitt den rättsfilosofiska diskussionen om rättighetsbegreppet. Se särskilt följande verk: Lundstedt, Obligationsbegreppet I (1929), s. 3, 119 ff och 162 ff; Ekelöf, TfR 1945 s. 211 ff och 1946 s. 309 ff, Festskrift tillägnad Birger Ekeberg (1950) s. 151 ff, SvJT 1952 s. 546 ff samt Processuella grundbegrepp och allmänna processprinciper (1956), s. 16 ff; Strahl, TfR 1946 s. 204 ff och 1947 s. 481 ff; Ross, Festskrift til Henry Ussing (1951) s. 468 ff, Om ret och retfærdighed (1953), s. 206 ff, samt SvJT

den. Rättsreglerna kan beskrivas i hypotetiska satser och sakförhållandena utgör de i dessa satser ingående teoretiska elementen. Några företeelser av annan art kan det tyckas att man inte skulle behöva använda sig av vid analysen. I det juridiska språkbruket förekommer emellertid en hel rad termer som tycks beteckna något annat och mer komplicerat än antingen rättsregel eller sakförhållande. En sådan term är *fordran* eller fordringsrätt.

Redan en ytlig granskning av språkbruket visar att termen fordran används för att beteckna något som hänför sig till ett *flertal* rättsregler. Söker man att närmare bestämma innebörden, finner man att termen i olika sammanhang används på skilda sätt.

a. *Fordran såsom en typ av rättsföljd*

I sin minst komplicerade betydelse betecknar i nutida juridik termen fordran *en viss typ av rättsföljd*. Det karakteristiska för en rättsföljd av denna kategori är, att den utsäger att någon skall *prestera* något. Illum bestämmer fordringsrätten som »retten til at forlange en ydelse af nogen».[2] Enligt Augdahl går alla fordringar ut på »at der skal ydes».[3] Med denna ungefärliga innebörd synes termen nyttjad inom praktiskt taget alla områden av juridiken, inte bara inom civilrätten. Det torde sålunda inte strida mot juridiskt språkbruk att tala om en statsverkets fordran på böter då någon i brottmål ådömts sådan påföljd. Stundom föreligger i en juridisk framställning behov av ett mer preciserat fordringsbegrepp, och då kan författaren uppställa en speciell definition.[4] Mestadels synes emellertid fordran beteckna en rätts-

1953 s. 529 ff; Olivecrona, Rätt och dom, s. 86 ff, The problem of the monetary unit (1957) och Rättsordningen (1966), s. 165 ff; Arnholm, Privatrett I, §§ 2 ff.

[2] Forelæsninger over almindelig Formueret (3. utg.), s. 17. Enligt Ussing ger fordringsrätten åt sin innehavare »ret til at få en ydelse», som kan vara en positiv prestation eller en underlåtenhet (Alm. del § 1 III). Jfr BGB § 241.

[3] Augdahl s. 5. Se även t. ex. Eek, Bergström & Arnheim, Juridikens termer (1962), s. 74.

[4] Se t. ex. Augdahl s. 2: »I nærværende fremstilling siktes der med ordet fordring — — — bare til krav som *enten* går ut på en generisk bestemt tingsydelse *eller* har sin grunn i en avtale.» Denna definition av fordran såsom rättsföljd bygger alltså delvis på rättsfaktums beskaffenhet. Jfr härmed den av v. Eyben (i Formuerettigheder s. 37) givna bestämningen av fordringsrätten som »en ret af så præcis karakter, at der kan gives almindelige

följd av det slag, som satisfieras genom erläggande av pengar eller annan fungibel egendom.

Det finns ett område av rättsvetenskapen, som är i huvudsak ägnat åt studiet av fordran såsom rättsföljd. Detta område brukar kallas obligationsrättens allmänna del.[5] Beträffande en stor mängd rättsregler på förmögenhetsrättens område har alltså iakttagits det gemensamma draget att deras *eftersatser* är likartade, nämligen däri att de ålägger någon att prestera något. (Dessa rättsreglers *försatser* är däremot av de mest olikartade slag.) För dessa likartade rättsföljder uppstår en rad allmänna problem, som ansetts väl lämpa sig för gemensam behandling. Under rubriken obligationsrättens allmänna del skildras vanligen den förmögenhetsrättsliga fordrans innehåll samt dess förändring och upphörande. Med fordrans innehåll avses främst beskaffenheten hos den prestation, varigenom fordran såsom rättsföljd satisfieras: när, var och hur bör prestationen ske? Här skildras även påföljderna av underlåtenhet att prestera på vederbörligt sätt, dock i regel endast i den mån påföljden består i en prestationsskyldighet för gäldenären och således en fordran (såsom rättsföljd) föreligger. Det parti av obligationsrättens allmänna del, vari fordrans upphörande behandlas, skildrar de omständigheter, vilkas förhandenvaro har den rättsliga betydelsen att fordran (såsom rättsföljd) ej längre föreligger. Som exempel kan nämnas efterskriftsförklaring och preskriptionstidens utlöpande.

Vanligen torde termen fordran i nu åsyftad betydelse beteckna blott en enskild rättsföljd, innebärande uppfyllelseskyldighet. Det finns dock jämväl ett språkbruk, som ger uttryck för ett mer reflekterande tänkesätt och enligt vilket fordran står för ett komplex av olikartade rättsföljder. Det har sålunda sagts att fordran i vissa sammanhang skulle beteckna en kumulation av rättsföljder »såsom t. ex. att gäldenären skall betala på förfallodagen, att *om* fordringen är förfallen, borgenären kan använda densamma till kvittning samt

regler om, hvem der skal eller kan opfylde, og hvordan og hvornår der skal eller kan opfyldes».

[5] Se t. ex. Ussing, Alm. del och Augdahl. Rodhe skildrar i huvudsak samma problem under rubriken obligationsrätt, se s. 1 f. Rodhe definierar ej termen fordran och använder den sällan. Han utgår i stället från förpliktelsebegreppet, vilket — åtminstone såvitt gäller de s. k. förpliktelserna till uppfyllelse — intet annat synes vara än fordran såsom rättsföljd, sedd från gäldenärssidan. Systematiken i Obligationsrätt kan sägas bygga på olika typer av rättsföljder.

att *om* han skulle avlida, fordringen övergår på hans arvingar».[6] Att termen nyttjas med denna mer vidsträckta innebörd synes dock vara mer ovanligt, i vart fall i det praktiska rättslivet. Givetvis kan dock en insiktsfull person utav konstaterandet, att en fordran (såsom rättsföljd innebärande prestationsskyldighet eller såsom rättsfaktumelement, se nedan under b) uppstått, dra slutsatser om vilka rättsföljder olika tänkta, tillstötande omständigheter (borgenärens död etc.) skulle ha.

b. *Fordran såsom en typ av rättsfaktum eller rättsfaktumelement*

Fordran såsom en typ av rättsföljd (enligt a ovan) kan vara grundad på rättsfakta av de mest olikartade slag, t. ex. utfästelse, skadegörande handling eller mottagande av en prestation. Av konstaterandet att en fordran (såsom rättsföljd) föreligger, kan man uppenbarligen dra slutsatsen att något — okänt vilket — av alla de rättsfakta föreligger, vilkas rättsföljd är av den ifrågavarande typen. Men vidare kan det mycket väl förhålla sig så, att då en jurist — eller lagstiftaren — uttalar att en fordran föreligger, så syftar han enbart på ett rättsfaktum. Detta är en egendomlighet i det juridiska språkbruket. Termen fordran kan i praktisk användning beteckna inte bara företeelser på rättsreglernas rättsföljdssida. Den kan även stå för ett av ett disjunktivt flertal rättsfakta. Den betecknar då ett rättsfaktum, vars rättsföljd är av den typ som angivits under a.

Att man låter en och samma term beteckna än en rättsföljd och än ett häremot korresponderande rättsfaktum kan synas mindre lämpligt.[7] Detta språkbruk synes emellertid sällan ge upphov till missförstånd. En förklaring härtill kan tänkas vara, att en juridisk framställning i allmänhet inte behandlar de båda satserna i en rättsregel (eller i en grupp av rättsregler) samtidigt utan skildrar dem var för sig. Det framgår alltså regelmässigt av sammanhanget huruvida termen fordran skall uppfattas i den ena eller andra betydelsen.

Hittills har förutsatts, att en fordran (såsom rättsfaktum eller rättsföljd) uppkommer först då rättsfaktum i dess helhet föreligger. Emellertid torde det inte stå i strid med juridiskt språkbruk att säga en fordran föreligga, även om den åsyftade rättsföljden

[6] Ekelöf, Processuella grundbegrepp, s. 16 f.

[7] Denna och andra egendomligheter i det juridiska bruket av termen fordran får ses mot bakgrund av äldre tids uppfattning av civilrätten såsom regler om rättigheter och skyldigheter, jfr Olivecrona, Rätt och dom, passim.

är inte omedelbart tillämplig utan villkorad och alltså någon omständighet i rättsfaktum brister[8]. Att förfallotiden inträtt brukar t. ex. inte betraktas som en betingelse för att en fordran skall ha uppkommit. Inte heller torde det städse anses vara en sådan betingelse att borgenären, i fall då hans anspråk vilar på ömsesidigt förpliktande avtal, fullgjort samtliga de förpliktelser, som enligt avtalet utgör villkor för hans anspråk. Tänker man på fordran såsom företeelse på rättsfaktumsidan, tycks det vara tillräckligt att något väsentligt rättsfaktumelement, en »rättsfaktumkärna», föreligger. Åsyftar man fordran såsom rättsföljd bryr man sig i dylikt fall inte om att expressis verbis utsäga att rättsföljden är villkorad. Hur långt ett rättsligt händelseförlopp bör ha utvecklat sig innan en fordran säges föreligga synes oklart. Vi kan nöja oss med att notera att fordran kan beteckna jämväl en typ av *rättsfaktumelement* och en allenast *villkorad* rättsföljd av den typ som angivits ovan under a.

Skildringen av fordran såsom rättsfaktum eller rättsfaktumelement är splittrad på en rad skilda områden av juridiken, något som är naturligt med hänsyn till den skiftande karaktären hos ifrågavarande omständigheter. Vad dessa omständigheter har gemensamt hänför sig till företeelser på rättsreglernas *rättsföljdssida*. För dem alla gäller att en rättsföljd, innebärande prestationsskyldighet för gäldenären, är omedelbart tillämplig eller kommer att bli tillämplig, därest händelseförloppet utvecklar sig normalt (därest betingelserna beträffande förfallotid etc. uppfylls). Men överensstämmelsen i fråga om rättsföljder sträcker sig vida längre. Olika fordringar (såsom rättsfaktumelement) har tillsamman med samma tillstötande omständigheter i vidsträckt omfattning samma rättsföljder även enligt andra rättsregler än sådana som föreskriver en prestationsskyldighet för gäldenären. Som exempel på sådana tillstötande omständigheter kan nämnas borgenärens död eller gäldenärens konkurs. Att man har en sammelbeteckning på ifrågavarande typ av rättsfaktumelement är — såsom ofta framhållits — utomordentligt värdefullt, eftersom man härigenom kan beskriva invecklade rättsregler på ett mer kortfattad sätt än eljest vore möjligt. Vid skildringen av en rättsregel kan man låta beskrivningen av ett element i rättsfaktum — ett element som består av ett disjunktivt flertal omständigheter

[8] Se t. ex. KL 100 § 2 st.

— inskränka sig till beteckningen fordran och likväl härigenom göra fullt klart vilka omständigheter som åsyftas. Stundom är det nödvändigt att göra skillnad mellan olika slag av fordringar (såsom rättsfaktumelement), t. ex. underhållsfordran och skadeståndsfordran, men även i dylika fall är sammelbeteckningen fordran ett värdefullt hjälpmedel.

c. *Fordran såsom förmögenhetstillgång*

Termen fordran förekommer i det juridiska språket även i sammanhang, då den varken står för ett rättsfaktum (eller rättsfaktumelement) eller betecknar en rättsföljd. En jurist eller lagstiftaren kan sålunda tala om att en fordran t. ex. överlåtes, utmätes eller ärves. Rättsfakta och rättsföljder kan inte gärna överlåtas, utmätas eller ärvas. Termen fordran har alltså en tredje betydelse. Den synes i denna tredje betydelse användas för att beteckna en förmögenhetstillgång.[9] Den nyttjas vid beskrivningen av en persons förmögenhetsläge (t. ex. i en bouppteckning) och vidare — och kanske framför allt — då fråga är inte enbart om förhållandet mellan borgenär och gäldenär utan även om enderas eller bådas förhållande till *tredje man*.

Språkbruket rörande termen i dess tredje betydelse synes kortfattat kunna sägas innebära, att man talar om fordran som om den vore *en sak*.[10] En sak (eller äganderätten därtill) kan ingå i en förmögenhet, den kan vara föremål för rättsliga förfoganden och den anses vara densamma även om ägare eller innehavare växlar. På samma sätt talar man om fordran såsom en förmögenhetstillgång och såsom ett objekt för rättshandlingar och på liknande sätt anses fordran behålla sin identitet även om skifte sker av borgenär eller gäldenär eller om andra förändringar inträffar.

Vad man har i tankarna då man talar om fordran såsom en förmögenhetstillgång, likartad med en sak, är väl den prestation, som gäldenären sannolikt kommer att tillhandahålla någon gång i framtiden[11] (eller måhända värdet av att prestation sker). Man tänker alltså på den prestation, varigenom fordran såsom rätts-

[9] Jfr t. ex. Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts I, § 29.

[10] Det är inte helt ovanligt att det talas om *äganderätt* till fordran, se t. ex. Karlgren i SvJT 1956 s. 257 f.

[11] Eller den prestation som kan framtvingas genom rättegång och exekutivt förfarande. Jfr den engelska termen »chose in action».

följd (i den betydelse som angivits ovan under a) satisfieras. Fordran såsom förmögenhetstillgång anses emellertid vara en och densamma även om förhållandena ändras genom partsskifte eller eljest så att den prestation, som slutligen skall ske, har föga gemensamt med den prestation, som man ursprungligen räknade med. Att identitet likväl anses föreligga är förklarligt med hänsyn till att det rättsliga händelseförloppet framstår som sammanhängande. Analyserar man ett sådant händelseförlopp genom att klargöra vilka rättsregler som varit tillämpliga därunder, så visar det sig att vad rättsreglerna har gemensamt är inte en rättsföljd utan ett rättsfaktumelement. I samtliga reglers försatser ingår som ett element en och samma »rättsfaktumkärna», nämligen den som ursprungligen beräknades ge upphov till en rättsföljd, innebärande uppfyllelseskyldighet för gäldenären.

Det nu åsyftade språkbruket ger alltså uttryck för en sorts substanstänkande såvitt gäller fordran. Frågan om dess uppkomst får här förbigås. Talesättet synes kunna uppfattas som ett bildspråk, vilket tycks medföra vissa praktiska fördelar däri att det möjliggör en förenkling vid beskrivningen av många rättsregler och rättslägen, i synnerhet då fråga är om förhållandet mellan borgenär eller gäldenär och tredje man. Reglerna om saker är i sina huvuddrag enkla och välkända. De mer komplicerade reglerna om prestationsskyldigheter åskådliggörs genom att detta bildspråk bringar dessa enkla regler om saker i erinran.[12] Men det är naturligtvis alltid möjligt att beskriva de förra reglerna och de rättslägen de ger upphov till utan att uttrycka sig som om man talade om en sak. I stället för att säga att A har överlåtit sin fordran mot B till C kan man förklara, att A och C träffat överens-

[12] Speciellt synes det vara fordrans egenskap att kunna överföras till ny borgenär som gör det lämpligt att tala om den som om den vore en sak. »The reason why the property lawyer turns all these rights and interests into things, however abstract they may be, is that since they have value, people are willing to buy them; and any valuable asset which is the object of commerce is properly treated as a thing — —» (Lawson, The law of property, s. 16). Observera hur vissa författare funnit det lämpligt att skildra reglerna om omsättningen av saker (lösören, ev. även fastigheter) tillsammans med motsvarande regler rörande fordringar, se i engelsk rätt t. ex. Lawson a.a. och Crossley Vaines, Personal property, samt i dansk rätt t. ex. Kruse, Ejendomsretten. Denna systematik avviker från den hos oss traditionella. Jfr Ross, Om ret og retfærdighed, s. 259, och Hessler i Festskrift till Håkan Nial (1966), s. 272 ff.

kommelse om att B skall under samma sanktionshot som tidigare prestera till C i stället för A.[13]

II. Lönefordran

Vi har under I funnit termen fordran användas i juridiskt språk på tre olika sätt: den kan beteckna en typ av rättsföljd, den kan stå för en typ av rättsfaktum (eller rättsfaktumelement) och den kan utgöra benämning på en förmögenhetstillgång av visst slag. På alla dessa tre sätt kommer termen även att nyttjas i denna avhandling. När den ena eller andra betydelsen avses torde framgå av sammanhanget. På motsvarande sätt kommer vidare termen lönefordran att användas. Omfånget av de betydelseenheter, som sistnämnda term uttrycker, begränsas av prefixet lön. Innebörden av termen lön har berörts ovan under B. Då ett anspråk hänför sig till prestationen lön i inskränkt och pregnant mening talas om typisk lönefordran eller fordran på lön i inskränkt mening.

Såsom element i rättsregel betecknar alltså lönefordran *antingen* en sådan rättsföljd som satisfieras av prestationen lön (i någon av de betydelser som angivits ovan under B) *eller* det teoretiska elementet i en med en sådan rättsföljd korresponderande försats. Som synonymer användes uttrycken *lönerättsföljd* respektiva *lönerättsfaktum*. I överensstämmelse med gängse juridiskt språkbruk kommer lönefordran stundom att beteckna en allenast villkorad rättsföljd av angivet slag och likaså talas ibland om lönefordran såsom rättsfaktum även om någon omständighet i det betingande sakförhållandet brister (t. ex. förfallotidens inträde).

Så länge framställningen avser förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna kommer termen lönefordran i allmänhet att stå för antingen rättsfaktum eller rättsföljd. Mera sällan betecknar den då en förmögenhetstillgång och mera sällan nyttjas då det bildspråk, som nämnts ovan under C I c. Så sker däremot tämligen ofta då skildringen avser avtalskontrahenternas eller enderas relation till tredje man. Vi kommer alltså då stundom att uttrycka oss som om fordran vore en sak. Av sammanhanget torde städse framgå vilka realiteter som därvid åsyftas.

[13] Flera exempel på hur rättighetsterminologien kan omskrivas ses hos Lundstedt, Obligationsbegreppet I, 7 §

Kap. 2.
Allmänt om löneskyddsreglerna i utländsk rätt

A. Löneskyddsreglernas uppkomst i utländsk rätt. Något om deras utveckling

I. Skedesindelning

I arbetsrättens historia[1] går en skiljelinje mellan det förindustriella skedet och industrialismens tidevarv. Industrialismens samhällsförhållanden — de nya produktionsformerna och den kraftiga befolkningstillväxten — skapar en talrik kategori av arbetare, till vilken endast en obetydlig motsvarighet funnits i det tidigare skedet. Det är de egendomslösa industriarbetarnas kategori. Den moderna arbetsrätten har sin upprinnelse i den äldsta lagstiftningen rörande dessa arbetare.

I *den preindustriella arbetsrätten* framträdde förhållandet mellan arbetsgivaren och hans arbetare i det väsentliga som ett statusförhållande. För varje näring förelåg en mer eller mindre omfattande legal tjänsteavtalsreglering. Även om dessa regleringars huvudsakliga syfte icke någonsin kunde sägas vara att skydda arbetarna, så inrymde de vanligen en eller annan bestämmelse till arbetarnas fördel och skänkte därigenom dessa viss trygghet. Vid tiden för industrialismens genombrott änd-

[1] Se till den följande framställningen Adlercreutz, Kollektivavtalet, kap. II, samt Durand I, chap. II, Pic, P., Traité élémentaire de législation industrielle (6. éd.), Laroque, P., Les rapports entre patrons et ouvriers (1938), Dolléans, E. & Dehove, G., Histoire du travail en France I (1953), Nikisch I § 2, Hedemann, J. W., Die Fortschritte des Zivilrechts im XIX Jahrhundert, I. Teil (1910), s. 3 ff., Anton, G., Geschichte der preussischen Fabrikgesetzgebung (1891, 1953), Syrup, F., Hundert Jahre staatliche Sozialpolitik 1839—1939 (1957), Holdsworth, W., A history of English Law XV (1965), s. 3 ff, Hutchins, B. L. & Harrison, A., A history of factory legislation (1911), Cooper, W. M. & Wood, J. C., Outlines of industrial law (1966), chap. VIII, Wedderburn, K. W., The worker and the law (1965, 1966), chap. V, Goethem, F., van & Geysen, R., Droit du travail (Bruxelles 1950), Molenaar, A. N., Arbeidsrecht (Zwolle 1953—1958), Berg, Arbeidsrett, s. 9 ff, Growth of labor law in the United States (U.S. Department of Labor ,1962), Commons, J. R. & Andrews, J. B., Principles of labor legislation (1936), och Rayback, J. G., A history of American labor (1959).

rade lagstiftaren attityd. Enligt härskande nationalekonomiska läror borde staten så litet som möjligt ingripa i det ekonomiska livet. Noninterventionsprincipen iakttogs även inför arbetsförhållandena. Detta innebar att de enskilda parterna fritt fick överenskomma om de villkor, enligt vilka utbytet av deras prestationer skulle ske. Tvister om villkoren bedömdes enligt allmänna obligationsrättsliga regler. Förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna framstod som rent ekonomiskt och opersonligt. I vissa länder ingrep statsmakten i arbetsförhållandena allenast för att undanröja de hinder för fria personliga överenskommelser som koalitioner mellan arbetare — eller mellan arbetsgivare — kunde utgöra. Lagstiftarens passivitet orsakar en lakun i lagstiftandet vilken markerar gränslinjen mellan den preindustriella och den moderna arbetsrätten.

Det är väl känt hur noninterventionsprincipen i de tidigt industrialiserade länderna ledde till svåra missförhållanden. Ekonomiskt underlägsna tvingades arbetarna att foga sig i de av arbetsgivarna dikterade arbetsvillkoren, och de kom att arbeta och leva under högst otillfredsställande förhållanden. Så småningom nödgades lagstiftaren ingripa med särregler till skydd för industriens arbetare. Därmed föddes den moderna arbetsrätten. Dess begynnelse kan dateras till 1800-talets förra hälft då Europas tidigast industrialiserade stater började lagstifta om skydd för vissa arbetarkategorier mot hälsofarliga arbetsförhållanden. Ett första skede av den moderna arbetsrättens utveckling kännetecknas av att lagstiftaren ingriper genom åtgärder av begränsad räckvidd i syfte att undanröja enstaka missförhållanden. Det är *den begränsade interventionismens skede*. Förutsättningar för en slutgiltig lösning av den s. k. arbetarfrågan — problemet om hur arbetarna under fredliga former skulle tillförsäkras skäliga levnadsvillkor — skapades först efter det att arbetarna genom koalitionsförbudens hävande och fackföreningarnas erkännande tilläts samverka för uppnående av bättre arbetsvillkor. Därmed inträdde det senare skedet i den moderna arbetsrättens historia, självhjälpsskedet eller *det kollektiva skedet*. Den kollektiva arbetsrättens utveckling hör i det väsentliga till det tjugonde århundradet.

Det utvecklingsmönster som här skisserats kan mer eller mindre klart urskiljas i arbetsrättens historia i de flesta tidigt

industrialiserade länder. Innan löneskyddsreglernas uppkomst inplaceras i detta mönster finns det skäl att erinra om när det skede, som ovan benämnts den begränsade interventionismens, inträdde i några av de ifrågavarande länderna. Det tidigast industrialiserade landet, England, var följdriktigt det land som först ingrep till arbetstagarnas skydd. Som i andra länder åsyftade de tidigaste lagstiftningsingripandena att skydda barn och kvinnor mot hälsovådliga arbetsförhållanden. Som den äldsta engelska arbetarskyddslagen brukar anges 1802 års lag »for the health and morals of apprentices and others». I Preussen skedde lagstiftarens första ingripande till barnarbetarnas skydd år 1839 under det att motsvarande franska lag genomfördes 1841. Den tidigaste lag, som direkt gav skydd åt vuxna manliga arbetare, torde i England ha varit the Factory Act, 1844, i den del densamma föreskrev att maskiner skulle vara försedda med skyddsanordningar.[2] På kontinenten kom de första bestämmelser, som avsåg att skydda vuxna män, såsom en följd av februarirevolutionen. Genom dekret den 2—4 mars 1848 infördes i Frankrike begränsningar i vuxna manliga arbetares arbetstid.[3] I Preussen kan begynnelsen av ett — låt vara svagt — skydd för sådana arbetare spåras till en förordning av den 9 februari 1849. Det bör anmärkas att här nämnda lagstiftningsåtgärder fick endast obetydliga verkningar. En effektiv och mer generell arbetarskyddslagstiftning för vuxna män infördes i England år 1878 och i Tyskland och Frankrike först under 1890-talet. Arbetarskyddslagar berörande vuxna manliga arbetare antogs i Schweiz 1877, i Norge 1892, i Nederländerna 1895 och i Belgien 1899. I USA synes Massachusetts ha varit en föregångsstat på arbetarskyddets område. Redan omkring 1840 lagstiftades där till barnarbetarnas skydd och en allmän arbetarskyddslag infördes 1877.

II. Löneskyddsregler i den preindustriella arbetsrätten

De regler, som skapar ett särskilt skydd för lönefordran, hör i allt väsentligt till den moderna arbetsrätten. Det är den egen-

[2] Bestämmelsen upphävdes 1856 såvitt gällde arbetsplatser där endast vuxna manliga arbetare sysselsattes, se Cooper & Wood a.a. s. 224.

[3] Bestämmelserna ändrades redan den 9 september 1848 och var därefter föga effektiva, se Pic a.a. s. 77 f och Durand I s. 101 ff.

domslöse industriarbetarens behov av skydd för sitt löneanspråk som utgör grunden för de generella löneskyddsreglernas uppkomst. Dessa regler är emellertid inte helt en nyskapelse av industrialismens arbetsrätt. För några av de centrala löneskyddsnormerna kan förebilder spåras i äldre rätt.

I medeltida kontinental rätt var tjänstehjonens krav på intjänad lön skyddade i flera hänseenden.[4] Främst må nämnas reglerna om påskyndat utdömande och exekverande av lönekrav, vilka regler synbarligen räknade sitt ursprung i mosaisk rätt.[5] Vidare tillförsäkrades löneanspråken en gynnad ställning vid konkurrens med andra fordringar i insolvensförfaranden.[6] I mål om utfående av lönefordran åtnjöt tjänstehjonen dessutom viss lättnad i bevishänseende. I någon utsträckning torde andra arbetstagarkategorier ha givits likartade förmåner.[7]

En i stort sett obruten utvecklingslinje från äldre rätt kan förmånsrättsreglerna påstås visa.[8] Den företrädesrätt för tjänstefolks lönekrav, vilken tidigt erkänts, bestod genom sekler, och det inrymmande av förmånsrätt för industriarbetares lönefordringar, som nedan omtalas, framstår såsom en med hänsyn till förändrade samhällsförhållanden tämligen naturlig utvidgning av äldre stadgandens tillämpningsområden.

[4] Se särskilt Hertz, G., Die Rechtsverhältnisse des freien Gesindes (1879), s. 85 ff, jfr Graf, E. & Dietherr, M., Deutsche Rechtssprichwörter (1864), s. 178, 180.

[5] Hertz a.a. s. 92 ff. Om exekution av löneanspråk, se Planitz, H., Die Vermögensvollstreckung im deutschen mittelalterlichen Recht I (1912), s. 322 ff. Om lönefordrans ställning enligt reglerna om specialmoratorium, se Conrad, H., Die Pfändungsbeschränkungen zum Schutze des schwachen Schuldners (1906), s. 193 ff.

[6] Redan i Sachsenspiegel (Erste Buch des Landrechtes XXII, XXIV) nämnes en företrädesrätt till betalning ur avliden husbondes kvarlåtenskap för tjänstefolkets lön. Se vidare Hertz a.a. s. 91 f. Om sambandet mellan reglerna om påskyndat exekverande av lönefordran och föreskrifterna om förmånsrätt för lön i arbetsgivarens konkurs, se hänv. hos Bracher, R., Die Privilegierung der Dienstboten, Angestellten und Arbeiter im Konkurs (Diss. Zürich 1933), s. 15, jfr Stobbe, O., Zur Geschichte des älteren deutschen Konkursprozesses (1888), s. 91 vid not 162.

[7] Ebel, W., Gewerbliches Arbeitsvertragsrecht im deutschen Mittelalter (1934), s. 43 f.

[8] Koch, C. F., Recht der Forderungen nach gemeinem und nach preussischem Rechte I (2. Aufl. 1858), s. 566 ff, Stobbe a.a. s. 93 f, Planiol & Ripert XII nr 40 och Bracher a.a. s. 14 ff. De äldsta lagstadgandena om förmånsrätt för lön i nordisk rätt syns vara Danske Lov (1683) 5 Bog 14 Cap. 37 § och Norske Lov (1687) 5 Bog 13 Cap. 35 art.

I den preindustriella rättens reglering av arbetsförhållandena inom särskilda näringar ingick icke sällan truckförbud.[9] Engelsk lagstiftning erbjuder många exempel härpå.[10] Det äldsta återfinnes i en lag från 1465 rörande klädestillverkningen. Ett ännu äldre truckstadgande, avseende samma näringsgren, finns i ett flamländskt påbud av år 1280.[11] Truckregler är belagda även i andra länders preindustriella arbetsrätt.[12]

I fråga om skyddet för privata lönekrav mot exekution erbjuds endast få förebilder i äldre rätt.[13] Regler om begränsning av exekutionen i offentliga tjänstemäns lön — med vilka regler den moderna arbetsrättens motsvarande bestämmelser rörande privatanställda arbetstagare har åtminstone någon frändskap — infördes däremot i ett tidigt skede.[14]

III. Löneskyddsreglernas uppkomst i industrialismens arbetsrätt

a. *Introduktion*

I många länder synes tidigt behov ha uppkommit av ett särskilt skydd för industriarbetarnas anspråk på utfäst lön, och

[9] Om truckförfarandenas innebörd och syften hänvisas till Hilton, G. W., The truck system (1960).

[10] Hilton a.a. s. 63 ff.

[11] Morisseaux, Rapport sur les abus qui se commettent dans le paiement des salaires (Bruxelles, Commission du Travail, 1887), s. 129.

[12] Stieda, W., art. Trucksystem i Handwörterbuch der Staatswissenschaften 3. Aufl. VII. Bd (1911), Ebel a.a. s. 43, Bernhard, L., Die Akkordarbeit in Deutschland (1903), s. 143 not 2, Pribram, K., Der Lohnschutz des gewerblichen Arbeiters nach österreichischem Recht (1904), s. 16 f, Edelmann, W., Der öffentlichrechtliche Lohnschutz im schweizerischen Recht (Diss. Zürich 1949), s. 17, och Berg a.a. s. 117.

[13] Om äldre tysk och österrikisk rätt, se Pick i Zeitschrift für das Privat- und Öffentliche Recht der Gegenwart XXVIII (1901) s. 2 ff. Förutom en isolerad bestämmelse i en bergsordning år 1510 nämner Pick exekutionsreglerna i de preussiska processordningarna av år 1781 och 1793 (Theil I, Titel 24 § 82 resp. § 95) till skydd för »nützliche Bürger». Om fransk rätt, se Tisnès, J., La saisie arrêt des salaires (Diss. Bordeaux 1907), s. 7 ff, och Pic a.a. s. 696.

[14] Dessa regler har rötter i romersk rätt, se härom och om tysk rättsutveckling Dabelow, C. C., Ausführliche Entwickelung der Lehre vom Concurse der Gläubiger (1801), s. 506 ff, och särskilt Conrad a.a. s. 229 ff och s. 280 ff. Om engelsk rätt, se Logan, D. W., Civil servant and his pay (i Law Quarterly Review 1945 s. 240 ff). Om äldre fransk rätt, se Garsonnet, E., Traité de procédure III (1888) § 550.

lagstiftarna har raskt ingripit. Såsom framgår av det följande genomfördes i en rad stater under en förhållandevis begränsad tidrymd en omfattande skyddslagstiftning på detta område. Händelseförloppet är anmärkningsvärt ensartat i de skilda länderna.

I flera stater är det just på förevarande område som lagstiftaren tidigast har uppgivit noninterventionsprincipen såvitt gäller vuxna manliga arbetares förhållanden. Vad beträffar tänkbara orsaker till lagstiftarens skyndsamhet får konstateras att den politiska arbetarrörelsens inflytande icke varit avgörande; löneskyddslagstiftning infördes i många länder innan demokratiseringsprocessen kommit igång på allvar. Att hänsynstaganden till arbetarväljarnas önskemål i viss mån påverkat rättsutvecklingen kan dock ej uteslutas. Man kan sålunda i flera länder iakttaga ett tidsmässigt samband mellan de landvinningar som den demokratiska principen gjorde omkring år 1870 och en stark intensifiering av löneskyddslagstiftandet vid samma tid. Det första engelska valet efter 1867 års parlamentsreform, vilken inneburit ett kraftigt vidgande av industriarbetarnas rätt att rösta, förde liberalerna till makten, och dessa genomförde en rad lagändringar till gagn för arbetarna, däribland år 1869 en utvidgning av arbetares förmånsrätt för lön i arbetsgivares konkurs[15] och år 1870 ett avskaffande av all exekution i arbetares lön.[16] Det nordtyska förbundets författning föreskrev allmän rösträtt för män vid riksdagsvalen, och i lagstiftningen under förbundets korta tillvaro kan iakttagas två betydelsefulla löneskyddsregleringar, nämligen antitruckbestämmelserna i Gewerbeordnung av år 1869 och reglerna om begränsning av exekutionen i lön i den samma år utfärdade Lohnbeschlagnahmegesetz. Andra exempel skulle kunna anföras.[17] I vad mån den politiska arbetarrörelsen prioriterat lagstiftningspro-

[15] The Bankruptcy Act, 1869, sect. 32, jfrd med the Bankrupt Law Consolidation Act, 1849, sect. 169.

[16] The Wages Attachment Abolition Act, 1870. Om fackföreningsrörelsens inflytande på lagstiftningen, se i övrigt Webb, S. & B., Industrial democracy (1902), part II, chap. IV.

[17] Beträffande rättsutvecklingen i de nordiska länderna må nämnas att i Danmark rätten att rösta vid folketingsvalen utvidgades vid grundlagsrevisionen år 1866 och att där vissa löneskyddsregler berörande fabriksarbetare infördes i 1872 års konkurslag, se nedan not 54.

jekt om löneskydd synes oklart, och frågan kan här inte utredas.[18]

Löneskyddslagstiftning började allmänt införas medan fackföreningarnas rörelsefrihet ännu var starkt beskuren av statsmakterna. Icke utan skäl skulle man kunna uppfatta denna lagstiftning såsom led i åtgärder för att undanröja arbetarklassens missnöjesanledningar i syfte att minska behovet av fackliga sammanslutningar.

En förklaring till lagstiftarens skyndsamhet kan givetvis tänkas ha varit att det humanitära syftet med ifrågavarande lagar ansetts särskilt behjärtansvärt. Man bör emellertid inte förbise att löneskyddet erbjudit ett lämpligt verksamhetsfält för en lagstiftare som velat demonstrera en arbetarvänlig attityd utan att fördenskull behöva lägga alltför tunga bördor på arbetsgivarna eller andra medborgarkategorier. Vidare måste uppmärksammas att även andra intressegrupper än arbetarna haft anledning att främja lagstiftningsåtgärder åtminstone på vissa av löneskyddets områden; frågan kommer att beröras på några punkter i den följande framställningen.

Att händelseförloppet varit tämligen ensartat i skilda länder har givetvis haft sammanhang med att samhällsutvecklingen varit likartad. I och med att en talrik industriarbetarklass vuxit fram i ett land har olägenheterna hos de äldre rättsreglerna, som ej gjorde skillnad mellan lönefordringar och fordringar i allmänhet, framstått allt klarare. Det bör emellertid även uppmärksammas att man i många länder flitigt nyttjade utländska förebilder vid lagstiftningen på detta område liksom överhuvudtaget vid försöken att lösa den s. k. arbetarfrågan. Beträffande den lagstiftning, som omtalas i det följande, må som exempel nämnas att den norske lagstiftaren vid skapandet av 1892 års lag om »Tilsyn med Arbeide i Fabriker m. v.» delvis efterbildade den schweiziska fabrikslagen av år 1877[19], att trucklagstiftningen i England uppenbarligen tjänade som förlaga för 1887 års belgiska lag om lönebetalning[20] samt att 1873 års österrikiska Lohnbeschlagnahmegesetz lånade många element

[18] Se dock Pick a.a. s. 18 ff om exekution i lön och Rayback a.a. s. 65 ff om bl.a. mechanic's lien law.

[19] Forslag til Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v. (1888), s. 69.

[20] Jfr Morisseaux a.a. s. 132 ff.

av motsvarande nordtyska lag av år 1869. Det är tänkbart att den under senare delen av detta skede framväxande arbetsrättsliga doktrinen i någon mån bidragit till att rättsutvecklingen blivit ensartad. Denna doktrin systematiserade löneskyddsreglerna — se härom nedan under B — och kan ha medverkat till att sprida kännedomen om föregångsländernas lagstiftning.

Händelseutvecklingen i de olika länderna innebar i allmänhet — såsom kommer att framgå av det följande — att lagregler om löneskydd infördes efterhand för att råda bot på speciella missförhållanden allteftersom dessa framträdde och påtalades. Några undantag kan noteras. I Belgien genomfördes sålunda år 1887 i ett sammanhang en tämligen omfattande löneskyddslagstiftning[21] och då i Nederländerna arbetsavtalet år 1907 gjordes till föremål för reglering i Burgerlijk Wetboek Titel VII infördes en rad löneskyddsbestämmelser.[22]

b. *Truck*

Inte överraskande avsåg de första ingripandena vanligen truckmissbruken. För antitruckstadganden fanns såsom nämnts ofta förebilder i äldre näringsregleringsrätt. Vidare torde de principiella betänkligheterna mot att ingripa i tjänsteavtalsparternas mellanhavanden ha varit särskilt obetydliga i denna fråga. Truck innebar i sin renodlade form att arbetaren tvangs mottaga en annan prestation än det ursprungligen utfästa veder-

[21] Nämnda år infördes i Belgien såväl en lag av den 16 augusti »portant réglementation du payement des salaires aux ouvriers» som en lag av den 18 i samma månad »relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers». Att de ämnen, som dessa lagar reglerar, kom att samtidigt göras till föremål för lagstiftning får sin förklaring av speciella omständigheter. I Belgien fanns vid denna tid knappast någon arbetarskyddslagstiftning och det förelåg ett stort uppdämt behov därav. Genom arbetaroroligheter i mars 1886 fästes uppmärksamheten på detta behov. En kunglig kommission tillsattes för att utreda vilka reformer som tarvades och den avgav skyndsamt rapport. I tämligen snabb takt genomfördes därefter en omfattande arbetslagstiftning efter utländska förebilder. Bland reformerna kom de nämnda två lagarna att ingå. Se Goethem & Geysen a.a. s. 10 f, Leguay, H., La législation contre le truck-system en Belgique (Diss. Paris 1903), s. 35 ff, och Commission du travail instituée par arrêté royal du 15 avril 1886 (Bruxelles 1887).

[22] Se art. 1637 p och följande (svensk översättning i Meddelanden från K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik, 1911, s. 551 ff). Se vidare Molenaar a.a. II A s. 8 ff och s. 70 ff.

laget för arbetet. Att staten övervakade att arbetsgivarna korrekt uppfyllde sina avtalsenliga förpliktelser framstod icke som ett ingrepp i avtalsfriheten utan kunde tvärtom betraktas som ett värnande av densamma.[23]

Att truckregleringen kom till stånd på ett så tidigt stadium såsom skedde kan vidare förklaras med att även andra intressegrupper än arbetarklassen berördes av denna fråga. Industriidkare, som inte ville eller inte kunde utnyttja trucksystemet, bör ha varit angelägna om att systemet förbjöds, eftersom deras konkurrensläge därigenom skulle förbättras.[24] All arbetarskyddslagstiftning påverkar företagens konkurrensförhållanden, och trucklagstiftningens effekt härutinnan torde ha varit speciellt ingripande, enär den berörde en särskilt betydelsefull produktionskostnad, lönekostnaden. I den mån lönerna reglerades genom — uttryckliga eller underförstådda — ringavtal mellan arbetsgivarna innebar trucklagstiftningen att ett medel för avtalets kringgående förbjöds. Tillskyndare av dylik lagstiftning torde vidare detaljhandlarna ha varit.[25]

Generella truckregler infördes tidigast i England. Det skedde genom the Truck Act, 1831, vid en tidpunkt då några andra arbetarskyddsregler till förmån för vuxna män ännu ej antagits. I Preussen meddelades de äldsta allmänna truckstadgandena i den tidigare nämnda förordningen av den 9 februari 1849, således samtidigt med de första arbetarskyddsreglerna.[26] Ett förbud mot lönebetalning i varor inrymdes därefter i den österrikiska Gewerbeordnung av 1859. I Schweiz och Norge ingick truckregler i de tidigaste allmänna arbetarskyddslagarna, fabrikslagen av den 23 mars 1877 och lagen den 27 juni 1892 om »Tilsyn med Arbeide i Fabriker m. v.». Belgien erhöll

[23] Adam Smith uttalade sig gillande om statsingripanden av ifrågavarande slag: »Thus the law which obliges the masters in several different trades to pay their workmen in money and not in goods, is quite just and equitable. It imposes no real hardship upon the masters. It only obliges them to pay that value in money, which they pretended to pay, but did not always really pay, in goods.» (An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Book I, Chapter X, Part II.)

[24] Se t. ex. Hilton a.a. s. 101 ff.

[25] Se t. ex. Durand II s. 609 f.

[26] Syrup a.a. s. 67 ff. I det nordtyska förbundets Gewerbeordnung av år 1869 inrymdes tämligen utförliga truckregler. Dessa är i princip alltfort gällande i Förbundsrepubliken Tyskland.

trucklagstiftning år 1887, alltså mer än ett decennium innan vanliga arbetarskyddsregler för vuxna arbetare infördes. I Frankrike dröjde det anmärkningsvärt länge innan några truckstadganden meddelades. Ett specialproblem reglerades 1895 och en allmän trucklagstiftning infördes först 1909 och 1910.[27] I gengäld kom det franska truckskyddet att bli ovanligt omfattande. I Nederländerna lagstiftades mot truck år 1907. Åtskilliga stater i USA införde truckregler under 1800-talets sista decennier.[28]

Trucklagstiftningen och även övrig löneskyddslagstiftning, som omedelbart berörde förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna, gavs i allmänhet offentligrättslig karaktär, d. v. s. uppgiften att övervaka tillämpningen och beivra överträdelser anförtroddes åt arbetsinspektion eller annan offentlig myndighet.[29]

c. *Exekution och överlåtelse*

Till de regler i modern rätt, som skyddar den privatanställde arbetstagarens lön mot arbetstagarens egna borgenärer, fanns såsom framgått få eller inga direkta motsvarigheter i den förindustriella rätten. Skriven lag om exekution i dylik lön var överhuvudtaget sällsynt i äldre rätt, något som ter sig naturligt med hänsyn till att dåtida arbetare allmänt var tämligen fast inlemmade i arbetsgivarens hushållningsorganisation och att de sålunda torde ha haft endast obetydliga ekonomiska förbindelser med tredje man.

Genom industrialismen ändrades dessa förhållanden. På många punkter bryter industrialismens rättsregler med den äldre rättsordningens principer, men sällan ser man brytningen framträda så klart som här.[30] Regler, som uteslöt eller begrän-

[27] Durand II nris 328 ff och 387 ff. Om 1895 års lagstiftning, se Lambert, M., Étude sur la protection du salaire (Diss. Montpellier 1896).

[28] Paterson, R. G., Wage-payment legislation in the United States (Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics No. 229, 1917), s. 96 ff, och Tait, W. C., Die Arbeiterschutzgesetzgebung in den vereinigten Staaten (Diss. Tübingen 1884), s. 52.

[29] Se t. ex. (engelska) Truck Amendment Act, 1887, sect. 13, subsect. 2, och (belgiska) loi du 11 avril 1896 confiant à l'inspection du travail la mission de surveiller l'exécution de la loi du 16 août 1887 sur le payement des salaires.

[30] Om den ifrågavarande tyska och österrikiska lagstiftningen har Pick (a.a. s. 18 f) sagt att den praktiskt taget uteslöt exekution i lön »ohne dass

sade exekutionen i arbetares lön, infördes i en rad länder i snabb följd.[31] Det tidigaste ingripandet i en europeisk stat skedde genom 1869 års s. k. Lohnbeschlagnahmegesetz för det Nordtyska förbundet, vilken lag helt skyddade årslöner under 400 Thaler från att tillgripas för gäld i allmänhet.[32] Året därpå uteslöts i England all exekution i »wages» — d. v. s. arbetarlöner — genom Wages Attachment Abolition Act.[33] Begränsningar av exekutionen i lön stadgades därefter i Österrike år 1873, i Belgien 1887, i Schweiz 1889[34] och i Norge 1890. I Frankrike föreskrevs i lag exekutionsbegränsningar avseende lönefordran först år 1895; redan år 1860 hade dock kassationsdomstolen i ett avgörande genom ett analogislut åstadkommit ett visst skydd för lönefordran i detta hänseende.[35]

Nu nämnda lagändringar tillgodosåg icke enbart arbetstagarintressen. För såväl arbetsgivare som samhället i dess helhet kunde en överdriven hårdhet i exekutionen mot lön innebära allvarligt förfång; den arbetare, vars lön tillgreps för hans borgenärers räkning, kunde väntas prestera sämre arbete än eljest och det kunde befaras att han i syfte att undgå exekutionen lämnade anställningen eller till och med övergav allt arbete i ordnade tjänsteförhållanden.[36] Lagändringarna hade dock jämväl humanitära syften. Lönefordrans undandragande

irgend eine stufenweise historische Entwicklung dieses Rechtszustandes nachzuweisen wäre». Omdömet äger sitt berättigande även såvitt gäller rättsutvecklingen på detta område i åtskilliga andra länder.

[31] Vid parlamentsbehandlingen av förslaget till den österrikiska Lohnbeschlagnahmegesetz av år 1873 yttrade justitieministern Glaser: »Das Gesetz, das anderswo in einer solchen Frage beschlossen ist, ist ein Gesetz, das an die Thüren jedes Parlamentes klopft, ob man nun geneigt ist 'herein' zu rufen oder nicht.» (Pick a.a. s. 27).

[32] Undantag gällde för exekutionsfordringar avseende skatte- och underhållsanspråk, se § 4 Nr. 2—3. Om äldre rättsläge och lagens tillkomsthistoria, se Pick a.a. s. 18 ff och Conrad a.a. s. 366 ff med hänv.

[33] Om tillämpningsområdet för denna lag, som till huvudsaklig del ännu är gällande, samt om rättsläget beträffande exekution i löner av annat slag, se Wood i MLR 1963 s. 51 ff.

[34] Tidigare i kantonal rätt, se Jenny, C., Die Lohnpfändung (Diss. Zürich 1912), s. 25 ff.

[35] Cass. civ 10/4 1860, D.P. 1860. I. 166, vilket avgörande innebar att gäldenären vid exekution i lön skulle förbehållas vad han behövde för sitt underhåll. Se härom och om 1895 års lag, Durand II nris 372 och 382.

[36] Jfr huru hänsynstaganden till arbetsgivarintressen och allmänna samhällsintressen hade uppburit de i äldre rätt förekommande begränsningarna av

helt eller delvis från exekution kan ses som ett uttryck för en allmän tendens vid denna tid att mildra hårdheten i exekutionen. Det mest pregnanta uttrycket för tendensen är det förhållande att en rad länder omkring år 1870 avskaffade institutet gäldsfängelse eller inskränkte dess tillämpningsområde väsentligt. Så skedde mellan 1867 och 1874 i Frankrike, Österrike, Nordtyska förbundet, England, Belgien, Danmark, Norge och Schweiz.[37] Rättsändringarna rörande de båda exekutionsformerna hade uppenbarligen samband med varandra; så länge varje gäldenär som råkat i dröjsmål kunde sättas i gäldsfängelse var det tämligen meningslöst att mildra hårdheten i en mindre ingripande exekutionsform sådan som löneexekutionen.

Nära samhörighet med exekutionsbestämmelserna har de regler som begränsar eller utesluter arbetarens behörighet att genom överlåtelse eller annan rättshandling förfoga över framtida lön. Ovannämnda Lohnbeschlagnahmegesetz 1869 för det Nordtyska förbundet torde ha varit den lag som först meddelade regler av nämnda slag (§ 2 stycke 2). Lagstiftning av motsvarande art genomfördes i Österrike år 1888, i Norge år 1890 och i Frankrike år 1895.[38]

Flera stater i USA införde skydd för lönefordran mot exekution (wage exemption legislation) redan under 1840-talet, således innan något land i Europa vidtagit liknande åtgärder.[39] Relativt tidigt gjordes vidare i amerikanska stater arbetares

exekutionen i olika slags löneanspråk, se t. ex. Conrad a.a. s. 230 f om »beneficium ex jure tertii» i gemeinem Recht och ovan not 13 om de preussiska 1700-talsreglerna till skydd för »nützliche Bürger».

[37] Nya lagberedningens förslag till utsökningslag, motiven s. 167 f, och Conrad a.a. § 27.

[38] Beträffande Schweiz, se Bührle, D., Die Lohnzession im schweizerischen Recht (Diss. Zürich 1953). I England har — om man bortser från sjömanslagstiftningen och några andra speciella fall — förbud mot löneöverlåtelser aldrig inskrivits i lag, men dylika överlåtelser tycks inte ha förekommit i praktiken såvitt gäller tjänsteavtal som berörs av Wages Attachment Abolition Act, se Kahn-Freund i MLR 1959 s. 178. I princip synes även framtida lönefordran kunna göras till föremål för »statutory assignment» (numera enligt Law of Property Act, 1925, sect. 136), se domskälen i *Jones* v. *Humphreys,* [1902] 1 K.B. 10 och i *Horwood* v. *Millar's Timber and Trading Co., Ltd.,* [1917] 1 K.B. 305.

[39] Commons & Andrews a.a. s. 327. Även åtgärden att avskaffa gäldsfängelse vidtogs tidigt i många amerikanska stater, tidigast i Kentucky (1821), se a.a. s. 326 och Rayback a.a. s. 65, 72, 89.

rätt att förfoga över framtida lön till föremål för legal reglering.[40]

d. *Arbetsgivarens löneavdrag*

Bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att kvitta mot lön med genfordringar eller hans rätt att göra andra löneavdrag synes, med hänsyn till syfte och tidpunkt för införande, i stor utsträckning kunna uppfattas som komplement till de ovan behandlade truck- och exekutionsreglerna. Karaktären av skyddsreglering till arbetarnas förmån är emellertid vanligen mer utpräglad hos dessa bestämmelser än hos de ovan omtalade reglerna. Att lagstiftarens ingripande sker på arbetsgivarens bekostnad är här särskilt påtagligt, och med detta förhållande synes sammanhänga att den del av löneskyddet som sist brukar regleras — om så överhuvudtaget sker — utgöres av just ifrågavarande löneavdragsregler.

Till förhindrande av att centrala truckstadganden kringgicks krävdes regler som begränsade arbetsgivarens rätt att kvitta mot lönen med köpeskillingen för levererade naturaförmåner. Dylika regler ingick i flera av ovan uppräknade trucklagstiftningar. Ett behov av ytterligare skydd för industriarbetares lön mot arbetsgivarens kvittningsåtgärder befanns emellertid föreligga. Lagstiftaren inriktade först sin uppmärksamhet på särskilda slag av motfordringar och begränsade arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag för dem, ibland jämväl hans rätt att betinga sig och utkräva betalning på ifrågavarande grunder. I samband med att tjänstereglementena gjordes till föremål för legislativ behandling[41] skedde dylika ingripanden rörande av arbetsgivaren stipulerade ekonomiska påföljder av arbetares avtalsbrott (böter, viten, förverkande). Ett tidigt stadgande av detta slag var art. 7 i den schweiziska fabrikslagen av år 1877.[42]

[40] Beträffande lagstiftningen om överlåtelse av lön (assignment of wages) liksom beträffande stora delar av övrig löneskyddslagstiftning ifrågasattes dess överensstämmelse med konstitutionen, se härom Clark, L.D. & Tracy, S. J., Laws relating to payment of wages (Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics No. 408, 1926), samt Paterson a.a.

[41] Se härom Ehrnrooth, L., Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering (Helsingfors 1906), och Pic a.a. s. 687 ff.

[42] I kantonal lagstiftning fanns dylika bestämmelser redan tidigare, se Ehrn-

Bestämmelser, som begränsar arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag för lämnade förskott, har nära samband med sådana regler, som skyddar arbetaren mot hans egna borgenärer och mot hans egna obetänksamma förfoganden över framtida lön. Den tidigaste uttryckliga bestämmelsen av nämnda slag torde ha meddelats i Belgien år 1887. Även rätten att göra löneavdrag för andra särskilda slag av motfordringar inskränktes av lagstiftaren.[43]

En mer generell begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt i syfte att trygga arbetarens behov av nödigt underhåll infördes i kontinental rätt omkring sekelskiftet med början i Tyskland år 1896 genom BGB § 394.[44]

Ett principiellt löneavdragsförbud, d. v. s. ett förbud mot varje löneavdrag, som ej är uttryckligt medgivet i lag, inskrevs i nederländsk rätt år 1907.[45] Året dessförinnan hade en motsvarande regel införlivats med engelsk rätt genom ett prejudikat avseende tillämpning av trucklagstiftningen.[46]

I några länder på kontinenten sökte man medelst lagstiftning förekomma att det s. k. décomptesystemet missbrukades. Detta system innebar att arbetsgivaren genom löneavdrag innehöll en del av arbetarens intjänta lön till säkerhet för det skadestånd, som arbetsgivaren kunde komma att bli berättigad till i anledning av arbetarens avtalsbrott, särskilt brott mot överenskommelser om avtalstiden.[47] Dylik lagreglering skedde i Schweiz genom fabrikslagen år 1877,[48] i Tyskland år 1891

rooth a.a. s. 28 f. Om böter enligt tjänstereglementen, se i övrigt Yannacoureas, N., Les retenues disciplinaires du salaire (Paris 1956).

[43] Se t. ex. 1896 års engelska trucklag sect. 2 om ersättning för skada å arbetsgivares egendom m. m. och sect. 3 om vederlag för råmaterial m. m.

[44] I Schweiz inskrevs en regel om beneficium vid kvittning mot lön år 1909 i OR art. 340, jfr art. 125 p. 2. En motsvarande regel klarlades i fransk rätt genom praxis omkring år 1910, se nedan kap. 8 B V not 28. I Nederländerna infördes vid den stora lagreformen år 1907 ett kvittningsskydd för vissa kvotdelar av lönen, se civillagen art. 1638 r. Om österrikisk rättsutveckling, se Weinzierl i Das Recht der Arbeit (Wien) 1963, s. 156 f.

[45] Civillagen art. 1638 r. I lagen uppräknas i ett sammanhang de tillåtna slagen av löneavdrag. Som i föregående not nämnts reglerar lagen även beneficiumfrågan.

[46] *Williams* v. *North's Navigation Collieries (1889), Ltd.*, [1906] A. C. 136.

[47] Se t. ex. Förslag till lag om vissa arbetsaftal (1901), s. 27 ff.

[48] Se vidare OR art. 159 och 1914 års fabrikslag art. 25.

vid reformen av Gewerbeordnung, i Belgien år 1900 och i Nederländerna år 1907.

Några delstater i USA sökte under 1800-talets sista decennier genom lagstiftning begränsa arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag. Av de lagar, som sålunda genomfördes, befanns emellertid i domstolspraxis ett flertal strida mot konstitutionens principer om medborgarnas avtalsfrihet.[49]

e. *Förmånsrätt*

Som redan framgått är löneskyddsreglernas samband med äldre rätt mycket tydligt på förmånsrättens område. Den nya kategori av till arbetsgivaren löst knutna arbetare, vilken framträdde såsom en följd av industrialismen, kunde visserligen i allmänhet icke pressas in under de preindustriella förmånsrättsstadgandenas arbetstagarbegrepp utan det krävdes lagändringar för att dessa arbetare skulle erhålla prioritet för sin lönefordran vid exekution mot arbetsgivarens egendom. Dylika lagändringar kan dock ses som en naturlig anpassning av rättsreglerna efter förändrade samhällsförhållanden, låt vara att löneförmånsrätten efter dessa lagändringar — på grund av att de prioriterade lönekravens samlade belopp kunde bli långt större än förr — på ett helt annat sätt än tidigare äventyrade andra borgenärers möjlighet att få utdelning. Tidigast skedde en sådan anpassning i Frankrike — såvitt gällde köpmäns konkurs — genom att i Code du Commerce år 1838 inrymdes en regel om förmånsrätt för arbetares lön för en månad. År 1842 medgavs i engelsk lagstiftning för första gången en företrädesrätt till betalning vid konkurs för lön, tillkommande »labourer or workman».[50] I Belgien stadgades förmånsrätt för arbetares lön år 1851[51] och i Schweiz 1889.[52] I Tyskland upphävdes år 1898 det för arbetstagares förmånsrätt uppställda kravet att arbetstagaren förpliktat sig »zu dauerndem Diens-

[49] Se t. ex. Paterson a.a. s. 128 ff, jfr ovan not 40.
[50] 5 & 6 Vict. c. 122 sect. 39. Förmånsrätten omfattade för varje arbetare högst 40 shillings.
[51] Loi sur les privilèges et hypothèques 16/12 1851 art. 19 p. 4.
[52] Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs 11/4 1889 art. 219. Om äldre kantonal rätt, se Bracher a.a. s. 15 ff.

te».[53] I Norge tillerkändes vanliga industriarbetare förmånsrätt först år 1912.[54]

I USA representeras ett första skede av strävandena att trygga lönefordran mot arbetsgivarens borgenärer av lagstiftning om s. k. mechanic's lien, d. v. s. regler om en legal hypotekarisk panträtt för arbetare i den fastighet, på vilken arbetet utförts. Lagstiftning av denna art genomfördes tidigast i New York år 1830.[55] I ett senare skede lagstiftas om förmånsrätt för lön i arbetsgivarens konkurs. Sedan år 1898 är konkursrätten reglerad i federal lag, och denna tillerkänner arbetstagare av alla slag prioritet för den lön som intjänats under de sista tre månaderna före konkursens början, dock med viss begränsning till beloppet.[56]

Att lönefordran tillerkännes förmånsrätt brukar motiveras med att man önskar gynna arbetarens person. Även om det sociala skyddsmomentet här är framträdande, bör dock ej förbises att denna förmånsrätt i likhet med andra förmånsrätter gagnar jämväl *gäldenärens* intressen, nämligen genom att ge denne kreditmöjligheter. Förmånsrätten för lön kan sålunda underlätta för arbetsgivaren att utverka anstånd med betalningen av åtminstone delar av förfallna lönefordringar; härigenom ges honom förutsättningar att fortsätta driften vid likviditetsrubbningar och möjligheter att sanera affärerna. Och även om det inte blir fråga om betalningsanstånd, så kan en arbetsgivare, vars

[53] Konkursordnung (10/2 1877) § 61 Nr. 1 (före 1898 § 54 Nr. 1).

[54] Lov om fortrinsret for visse fordringer 31/5 1912 § 1. — I Finland vidtogs motsvarande lagändring ännu senare, år 1922. Om löneskyddslagstiftningen i Finland må i övrigt nämnas, att vissa skyddsregler inskrevs i lagen om arbetsavtal år 1922, se 18 § (truck) samt 23 och 25 §§ (löneavdrag), jfr 10 § (överlåtelse). Regler om skydd mot exekution i lön hade införts år 1895 genom utsökningslagen 4 kap. 6 §; i utmätningsmännens praxis hade dock — antagligen på grund av missuppfattning av ett senatsutslag 21/3 1904 — detta skydd urholkats, se SOU 1964:57 s. 58. — I Danmark gav konkurslagen år 1872 arbetare i allmänhet förmånsrätt för lön (§ 33) och samma lag medförde viss begränsning av exekutionen i lön (§ 161, jfr Nelleman, Læren om Execution, 1896, s. 99 ff). Löneskyddsregler av andra slag har såvitt gäller arbetstagare i allmänhet aldrig införts i Danmark.

[55] Commons & Andrews a.a. s. 337 f, jfr Rayback a.a. s. 66 och 72.

[56] The Bankruptcy Act, 1898, § 64, se härom MacLachlan, J. A., Handbook of the law of bankruptcy (1956), s. 147 ff. Av de tidigare federala konkurslagarna, som alla var kortlivade, var 1841 års lag den första som inrymde regler om förmånsrätt för arbetarlön (lag 19/8 1841 § 5).

ekonomi sviktar, dra fördel av förmånsrätten därigenom att arbetarna inte har anledning att lämna arbetet av fruktan för att den lön, som är under intjänande, kommer att utebli. Arbetarnas avtalsuppfyllelse — och kanske arbetardisciplinen överhuvudtaget[56a] — kan sålunda antagas bli — från arbetsgivarens synpunkt — gynnsamt påverkad av regler om förmånsrätt för lön.

f. *Sammanfattning*

Härmed har löneskyddsreglernas uppkomst i några tidigt industrialiserade länder summariskt skildrats. Det kan konstateras att i de berörda länderna hade vid sekelskiftet eller strax därefter — senast vid första världskrigets utbrott — ett mer eller mindre långtgående skydd för lönefordran lagstiftningsvägen införts på löneskyddets samtliga huvudområden. Tiden fram till världskriget kan betraktas som löneskyddsregleringens uppbyggnadsperiod. Den infaller i det väsentliga under det skede av den moderna arbetsrättens historia, som här benämnts den begränsade interventionismens skede. Under denna uppbyggnadsperiod ägde givetvis en viss utveckling rum inom de delar av rättsområdet, som tidigast gjorts till föremål för lagreglering. Som exempel kan nämnas att de engelska truckreglerna mot 1800-talets slut utbyggdes för att förhindra kringgående och att då jämväl dessa reglers tillämpningsområde utvidgades.[57]

Det är av flera skäl svårt att klarlägga vilka praktiska effekter löneskyddslagstiftningen haft under det skede som vi nu behandlat. Att dess tillämpning i många enskilda fall främjat högst beaktansvärda humanitära syften är självfallet, men denna lagstiftnings betydelse i det större sociala sammanhang, som den s. k. arbetarfrågan representerade, lärer däremot ha varit tämligen ringa.[58] Endast ett slag av löneskyddsregler —

[56a] Jfr lagkommitténs motiv till en regel om förmånsrätt för tjänstehjons lön i 1826 års förslag till HB (22: 3): »... samt den wördnad för husbonden, som Lagstiftaren sorgfälligt bör hos tjenstehjon bibehålla, otwifwelaktigt blefwe spilld, om tjenstehjonet skulle lefwa i ständig farhoga, att förlora lönen för sitt arbete ...» (s. 228).

[57] Hilton a.a. chapter VI. I många länder kompletterades truckreglerna med bestämmelser om lönebetalningsperiodens längd. Ju kortare denna period var, ju större motståndskraft antogs arbetarna ha mot arbetsgivares försök att tvinga dem in i ett trucksystem. Se härom Pic a.a. s. 676 ff.

[58] Jfr t. ex. Pribram a.a. s. 138.

nämligen truckreglerna — torde på ett mer ingripande sätt ha utgjort ett stöd för den under detta skede spirande fackföreningsrörelsen och därigenom medverkat till arbetarfrågans lösande med hjälp av kollektivavtalsreglering. Trucksystemet synes sedan gammalt ha varit ett förfarande som tillgripits av arbetsgivare i syfte att kringgå normer om minimilön, dessa må ha utfärdats av myndighet eller ha tillkommit på annat sätt.[59] Det förhållande att en trucklagstiftning redan förelåg då fackföreningarna i ett land började använda kollektivavtalet som instrument för lönereglering måste rimligen — låt vara att kollektivavtalets rättsliga betydelse varit oklar — ha varit föreningarna till visst gagn, eftersom denna lagstiftning uppställde hinder för ett sätt att kringgå avtalsregleringen.[60] Sådan funktion torde emellertid i de flesta av de berörda länderna trucklagstiftningen ha fyllt endast under ett övergångsskede. Senare har andra faktorer — bland annat kollektivavtalslagstiftning — gjort trucklagarna umbärliga i detta avseende, och såsom i det följande omtalas har dessa även av andra skäl så småningom blivit alltmer betydelselösa och otidsenliga.

IV. Löneskyddsreglernas utveckling under arbetsrättens kollektiva skede[61]

Vid ett studium av hur löneskyddsrättens utveckling gestaltat sig under tiden efter första världskriget skönjer man en olikhet mellan de regler, som erbjuder skydd mot tredje man, och dem som värnar lönen mot arbetsgivarens åtgärder. På det förra rättsområdet — exekutions- och förmånsrättsreglernas område — har lagstiftaren varit tämligen livligt verksam med att jämka regelsystemets detaljer, i synnerhet gäller detta be-

[59] Hilton a.a., jfr Webb, S. & B., Industrial democracy (1902), s. 317 f.
[60] Parallellismen är ofta påtaglig mellan svenska AD-avgöranden om kringgående av kollektivavtal och engelska rättsfall rörande trucklagarna, jfr t. ex. AD 1939 nr 54 och *Kenyon* v. *Darwen Cotton Manufacturing Co.*, [1936] 2 K. B. 193, vilka fall båda gällde giltigheten av arbetstagares utfästelse att göra insatser i arbetsgivareföretaget.
[61] Beträffande gällande rätt i Frankrike, Förbundsrepubliken Tyskland, Schweiz och England hänvisas till de moderna framställningar av löneskyddsregler som redovisas nedan i avsnitt B av detta kapitel. Upplysningar om rättsläget i de stater som är medlemmar av ILO kan inhämtas av de rapporter som staterna avgivit till ILO angående konvention nr 95 om rättsskydd för lön, se nedan kap. 4.

träffande exekutionsrätten. Utvecklingen på exekutionsrättens område kan sägas ha gått mot mer nyanserade regler. Sådan lagstiftning, som tillåter exekution i framtida lön till förmån för fordringar i allmänhet, har i flera länder utvecklats till ett alltmer invecklat system för bestämmande av den del av lönen som bör förbehållas arbetstagaren.[62] I England, där den ursprungliga lagstiftningen helt förbjöd exekution i arbetares lön, har å sistone en åtskillnad gjorts mellan olika slag av exekutionsfordringar så att numera lönefordran kan tillgripas för täckning av underhållsgäld men icke för täckning av annan gäld.[63] På förmånsrättens område innebär en viktig tendens i regeländringarna att olikheter mellan skilda arbetstagarkategoriers rättsliga ställning upphäves eller minskas. I flera länder där förmånsrättsreglerna tidigare givit tjänstemän en mer gynnad ställning än arbetare är denna olikhet numera upphävd.[64] Om skyddet för lönefordran mot tredje man kan sammanfattningsvis sägas att rättsutvecklingen präglats av att lagstiftaren sökt sig fram mot den lämpligaste avvägningen av skyddet. Rättsområdet är levande i så måtto att det alltjämt är föremål för lagstiftarens ingripanden. Ej sällan prövas metoder som principiellt avviker från äldre teknik; här må nämnas de franska förmånsrättsbestämmelserna av år 1935 om s. k. superprivilège.[65]

En annan bild erbjuder det område av löneskyddsrätten, som avser skyddet mot arbetsgivarens åtgärder, således reglerna om betalningsmedlet och löneavdragen. Här har lagstiftarens verksamhet nästan helt upphört. De regler som uppställdes under uppbyggnadsskedet står kvar, i stort sett orörda. Lagstiftarens overksamhet kan tänkas orsakad av att de ursprungligen givna reglerna visat sig ändamålsenliga. Starka skäl talar emel-

[62] Om tysk rättsutveckling, se Hueck & Nipperdey I § 45 II 1 och Stein, Jonas & Pohle § 850 I (om lagändringar 1965, se RdA 1965 s. 199 f och 422). Om fransk rätt, se Durand II nris 372 ff och SOU 1964:57 s. 345 f (om lagändring 1964, se Dalloz, 1964, Législation 343).

[63] Maintenance Orders Act, 1958, se Kahn-Freund i MLR 1959 s. 175 ff.

[64] I Frankrike genom lagändring 17/6 1919 (Durand II nr 348), i England genom Companies Act, 1947, sects. 91, 115, och i Schweiz genom Arbeitsgesetz 13/3 1964 art. 63. Även den norska förmånsrättslagen av den 31/5 1963 har avskaffat olikheter mellan skilda arbetstagarkategoriers ställning.

[65] Se Durand II nris 352—354 och Brun i D. 1961. Chr. 193.

lertid för att vidare ingripanden på detta fält ansetts kunna underlåtas — åtminstone i vissa länder — av den orsak att arbetstagarna effektivt skyddas mot arbetsgivarnas åtgärder på annat sätt, nämligen av sina egna sammanslutningar. Fackföreningarnas verksamhet för bevakning av medlemmarnas rättsliga intressen kan tänkas ha gjort det skydd, som den legala regleringen tillhandahållit, mer eller mindre betydelselöst. Det förtjänar uppmärksammas att i flera sent industrialiserade länder, där något legalt löneskydd på detta område ej skapats före det kollektiva skedets inträde, har sådant skydd ej heller senare införts.[66] Arbetarnas kollektiva självhjälp synes där ha gjort statens ingripanden mindre behövliga. Måhända bör man även räkna med att statsmakten i vissa länder under det kollektiva skedet, åtminstone tidvis, av princip undvikit att ingripa i arbetsförhållandena med lagstiftning som gagnat ena sidan av arbetsmarknaden på motsidans bekostnad.[67] Även andra faktorer än fackföreningarnas rättshävdande verksamhet kan emellertid antagas ha bidragit till att göra lagstiftning om lönebetalningsmedel och löneavdrag umbärlig. Behovet av sådan lagstiftning minskar i den mån arbetarnas beroende av arbetsgivarna blir svagare. Arbetarnas allmänna ekonomiska standardhöjning har här uppenbarligen haft stor betydelse. Lagstiftningen om fri rättshjälp för mindre bemedlade medborgare må vidare nämnas i detta sammanhang, eftersom den underlättat för arbetarna — särskilt de oorganiserade — att bevaka sin rätt i tvister rörande lönen.[68]

I länder, där ett vittgående legalt löneskydd skapats under den begränsade interventionismens skede, kan man numera såvitt gäller reglerna om betalningsmedlet till och med iakttaga

[66] Danmark och Sverige.

[67] För övrigt synes under detta skede fackföreningarna såsom politiska påtryckningsgrupper rätt allmänt ha varit mindre angelägna om tjänsteavtalslagstiftning än tidigare, jfr Kahn-Freund i Law and opinion in England in the 20th century (1959), s. 221 ff.

[68] Jfr huru i USA, där allmän lagstiftning om fri rättshjälp åt mindre bemedlade medborgare aldrig införts och där fackföreningsrörelsen länge varit splittrad och svag, särskild lagstiftning om rättshjälp åt arbetare i ärenden om indrivning av lönefordringar ansetts behövlig. Dylik lagstiftning började införas omkring år 1915 och finns nu i ett stort antal stater, se Wage Payment and Wage Collection (U.S. Department of Labor, 1959).

en utveckling i riktning mot en inskränkning av skyddet. Reglerna kritiseras såsom alltför ingripande. De påstås lägga onödiga och skadliga band på tjänsteavtalsparternas frihet.[69] Som exempel på denna utveckling kan nämnas den engelska Payment of Wages Act, 1960, som avlägsnar vissa av de genom 1831 års trucklag införda inskränkningarna i friheten att välja lönebetalningsmedel.

Om emellertid fackföreningarna genom sin verksamhet kommit vissa av de ursprungliga löneskyddsreglerna att minska i betydelse, så kan de även tänkas ha skapat ett behov av sådana regler av en ny typ. Deras verksamhet förutsätter nödvändigtvis att den enskilde arbetstagaren uppger mycket av sin ekonomiska självbestämmanderätt. Alltför omfattande befogenheter för fackföreningarna att företräda arbetstagarna kan tänkas bli missbrukade. I några länder finns lagstiftning, som skapar ett skydd för de enskilda arbetstagarna mot vissa löneavdrag enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförening. Ett exempel erbjuder det år 1956 i den franska Code du Travail införda stadgande som förbjuder löneavdrag för fackföreningsavgifter.[70] Lagstiftning av denna typ kan svårligen hänföras till något av den traditionella löneskyddssystematikens områden och kan sägas bilda en principiellt ny del av löneskyddsrätten.

[69] Se om det franska förbudet mot företagsbutiker Durand II s. 738 och Brun & Galland s. 488. Om de engelska trucklagarna, se t. ex. Boulton i The Business Law Review, Vol. 4, 1957, s. 258 ff, Hargrove i The Industrial Law Review, Vol. 13, 1959, s. 221 ff, samt Report of the Committee on the Truck Acts, 1961.

[70] CTr III art. 1 a stycke 2. Bestämmelsens grundläggande syfte är att skydda arbetstagarna mot organisationstvång, jfr Kahn-Freund i Actes du deuxième congrès international de droit social — Bruxelles 1958, I, s. 209, och Friedel i samma arbete s. 289. — Om det allmänna problemet om gränserna för kollektivavtalsparternas behörighet att reglera tjänsteavtalsförhållandena, se betr. tysk rätt Karakatsanis, A., Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen (1963), särskilt s. 91 f, och Hueck, Nipperdey & Tophoven, Tarifvertragsgesetz (1964), s. 119 ff.

B. Löneskyddsreglernas sammanförande till en normgrupp

I. Inledning

I föregående avsnitt har i stora drag skildrats hur i några främmande länder en mer eller mindre omfattande särreglering av lönefordran införts. Nu skall beröras ifrågavarande reglers placering i den rättsliga systematiken. Särskilt skall uppmärksammas huru inom fransk och tysk doktrin dessa regler kommit att sammanföras till en avskild normgrupp. Vi skall finna att detta sammanförande är ett framställningstekniskt grepp inom den vid sekelskiftet framväxande *arbetsrättsliga* doktrinen.

De äldsta lagreglerna till industriarbetarnas skydd tillkom vanligen utan inbördes sammanhang för att avhjälpa det ena eller andra akuta missförhållandet. I någon utsträckning uppmärksammades dessa regler inom olika delar av den juridiska doktrinen, men det dröjde en tid innan de började uppfattas som ett sammanhängande regelkomplex. Beträffande de för lönefordran speciella reglerna kan iakttagas hur de kom att beskrivas inom skilda juridiska discipliner. Bestämmelserna om förmånsrätt för lön skildrades sålunda enbart i konkursrättsliga framställningar, utmätningsbegränsningarna behandlades inom exekutionsrätten och truckreglerna ansågs höra hemma inom näringsrätten eller den offentliga rätten.

Först vid tiden omkring sekelskiftet började på kontinenten en självständig arbetsrättslig doktrin växa fram, inriktad i förstone främst på studiet av reglerna om industriarbetarnas arbetsförhållanden. Till sin karaktär var denna äldsta arbetsrättsliga doktrin i allmänhet okonstlat lagpositivistisk; den använde sig inte av någon konstruktiv metod. En av dess angelägnaste uppgifter gällde systematiseringen av det nya rättsstoffet som vid denna tid i vissa länder började bli svåröverskådligt. Klassificeringen av reglerna skedde i stor utsträckning under beaktande av de syften som reglerna tjänade. Ett exempel på en systematisering av en regelgrupp efter sådana grunder erbjuder sammanförandet av bestämmelserna om skydd för lönefordran. Detta sammanförande framhävde reglernas sakliga samhörighet och deras gemensamma syfte att skydda

arbetstagaren mot att han berövades sitt enda existensmedel.

Frågan om hur den systematiska indelningen av rättsstoffet skett vid olika tider förtjänar ej sällan uppmärksamhet ur rättsgenetisk synpunkt. Man har nämligen stundom anledning ifrågasätta om icke redan sättet att indela det rättsliga materialet kunnat påverka rättsutvecklingen. Särskilt i en framställning, som ordnar materialet efter ändamålshänsyn, kan själva dispositionen av stoffet leda uppmärksamheten på sakliga inkongruenser i regelsystemet eller ge anvisning på den lösning av en oklar rättstillämpningsfråga som bäst harmonierar med rättsordningen i övrigt. Lagstiftningsingripanden kan orsakas härav och bedömningen av enskilda rättstillämpningsfrågor kan påverkas. Vad beträffar löneskyddssystematiken kan man långt ifrån utesluta möjligheten av att den haft effekter av denna art. Såsom ett tänkbart exempel i fransk praxis må nämnas bedömningen av frågan om arbetstagarens rätt till beneficium vid kvittning mot lön.[1] Hithörande problem i samband med löneskyddssystematiken kan emellertid inte närmare belysas i denna framställning. Vi måste inskränka oss till att skildra själva systematikens framväxande.

Det bör anmärkas, att även om ett lands arbetsrättsliga doktrin behandlar löneskyddsreglerna som en självständig normgrupp och tagit till uppgift att skildra dem inom arbetsrättens ram, så gäller att åtminstone vissa av reglerna blir föremål för behandling jämväl inom andra juridiska discipliner. De regler som berör förhållandet mellan arbetstagaren och tredje man måste sägas överallt alltfort utgöra integrerande delar av helt andra rättsområden. I synnerhet gäller detta givetvis om förmånsrättsreglerna. Icke ovanligt är att arbetsrättsliga översiktsarbeten beträffande vissa löneskyddsregler endast innehåller en erinran om deras väsentliga innehåll och om deras samband med övriga löneskyddsregler samt en hänvisning till mer detaljerade framställningar inom andra discipliner.

[1] Se nedan kap. 8 B V vid not 27 f. — Ett motsvarande exempel i schweizisk rätt skulle gälla problemet om cessionsbegränsning, se t. ex. Schweingruber, Kommentar zum Dienstvertrag, s. 56 (Zivilgesetzbuch Art. 1 åberopas).

II. Fransk doktrin under löneskyddsreglernas uppbyggnadsperiod

Det land, vars doktrin tidigast hänförde löneskyddsreglerna till en särskild normgrupp, synes ha varit Frankrike. Sannolikt har fransk rätt direkt eller indirekt varit en förebild för andra länders doktrin vid uppställandet av motsvarande systematik. Utvecklingen i Frankrike får ses i samband med att lagstiftningen och doktrinen i detta land i slutet av 1800-talet ägnade jämförelsevis stor uppmärksamhet åt de egendomslösa industriarbetarnas förhållanden.

Code civil av år 1804 hade lämnat tjänsteavtalet praktiskt taget oreglerat. Endast två av dess artiklar hade ägnats åt förhållandet mellan arbetsgivaren och hans anställda.[2] Den civilrättsliga doktrinen såg länge, i likhet med Code civil, tjänsteavtalet som en sorts nyttjanderättsavtal och gav föga utrymme åt dess behandling. Den lagstiftning om arbetarförhållanden, som började införas vid mitten av seklet och som i allmänhet hade till syfte att skydda särskilt industriens arbetare, skildrades icke inom civilrätten utan betraktades närmast som en näringsrättslig reglering. Den sågs som en del av »législation industrielle». Mot seklets slut blev den föremål för ett ganska livligt rättsvetenskapligt studium. Härvid kom löneskyddssystematiken att växa fram.

Då Feraud-Giraud i sitt år 1856 utgivna verk om den franska arbetarlagstiftningen skildrade lagreglerna om arbetares lönefordran behandlade han i ett sammanhang bestämmelserna om förmånsrätt, exekution och arbetsgivaravdrag, sålunda just de regler som tillsammans med truckreglerna senare kommit att bilda löneskyddsreglernas kärna.[3] Någon anledning att rubricera de beskrivna reglerna som bestämmelser om skydd för lönefordran fanns uppenbarligen icke vid denna tid, om man bortser från förmånsrättsstadgandena. I praxis hade nyligen fastställts att lönefordran kunde utmätas i dess helhet.[4] Alltjämt gällde den lagstiftning om arbetsböcker vilken tillät att arbetares skuld till tidigare arbetsgivare indrevs medelst

[2] Art. 1780 och 1781.
[3] Feraud-Giraud, L. J. D., Législation française concernant les ouvriers (1856), s. 93 ff.
[4] Cass. req. 22/11 1853.

löneavdrag genom den nye arbetsgivarens försorg.[5] Vidare var alltfort den beryktade bevisregeln i Code civil art. 1781 i kraft.[6]

Några årtionden senare hade samhällsdebatten om den s. k. arbetarfrågan blossat upp. Allmänt hade man kommit till insikt om att samhället måste stödja arbetarna, om dessa skulle kunna uppnå skäliga arbets- och levnadsvillkor. Debatten kom främst att röra sig om under vilka former arbetarna skulle tillåtas att genom samverkan på egen hand söka förbättra sin position, men den omfattade även problemet om hur lagstiftaren medelst särskilda skyddsregler kunde främja arbetarnas intressen. Bland andra medel, som kunde bidraga till arbetarfrågans lösande, diskuterades särbestämmelser om lönefordran.[7] Ganska naturligt kom förslagen om sådana bestämmelser att ses som projekt till en sorts arbetarskyddsregler. Ett tidigt exempel på att särbestämmelser om lönefordran etiketteras som arbetarskyddsregler finns i en av greven av Paris (Louis-Philippe d'Orléans) år 1873 avgiven redogörelse för arbetarförhållandena i England.[8] Som ett regelkomplex med skarpa konturer skulle »protection du salaire» framträda först två decennier senare.[9]

Den tidigaste juridiska framställning, i vilken ett större antal regler om lönefordran sammanföres och betecknas som

[5] Lagar av den 22 Germinal år XI och 14/5 1851. Lagstiftningen om arbetsböcker upphävdes år 1890.

[6] »Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante.» Bestämmelsen upphävdes år 1868.

[7] Se t. ex. Leroy-Beaulieu, P., La question ouvrière au XIXe siècle (1881), s. 257 ff och s. 313 ff, samt Glasson, E., Le Code Civil et la question ouvrière (i Séances et travaux de l'académie des sciences morales et politiques — Compte-Rendu, 6 série, tome 25, 1886), s. 877 ff.

[8] Comte de Paris, De la situation des ouvriers en Angleterre-Mémoire présenté à la commission d'enquête sur les conditions du travail (Paris 1873). I detta arbete skildras trucklagstiftningen som en arbetarskyddslagstiftning sidoställd med fabrikslagstiftningen. I en rubrik talas om trucklagarna såsom »Lois ayant pour but de protéger les salaires de l'ouvrier . . .» (s. 267 f).

[9] Då i Académie des sciences morales et politiques åren 1885 och 1886 omfattande debatter föres om arbetarfrågan beröres vid flera tillfällen behovet av lagändringar rörande lönefordran utan att de föreslagna reglernas inbördes samband eller karaktär av skyddsregler framhålles, se Compte-Rendu 1886, 6 série, tome 25, s. 513 ff, och tome 26, s. 129 ff.

skyddsregler, synes vara en år 1888 av Le Saulnier utgiven avhandling, »Des ouvriers des usines et des manufactures au point de vue juridique et économique».[10] I ett av avhandlingens kapitel med rubriken »Protection accordée par la loi au salaire de l'ouvrier» skildras reglerna om förmånsrätt, »action directe»[11], exekution och löneavdrag för viten samt beröres trucksystemets vådor. Beaktades endast fransk rätt fanns vid denna tid knappast större skäl att beteckna dessa regler såsom skyddsregler än vad fallet varit tre decennier tidigare då Feraud-Giraud beskrev det dåtida rättsläget. De enda rättsliga förändringarna till arbetstagarnas förmån under mellantiden utgjordes av upphävandet av Code civil art. 1781 och av en omkastning i kassationsdomstolens praxis beträffande arbetstagarens beneficium vid exekution i lön.[12] Rubriksättningen hos Le Saulnier var emellertid berättigad med hänsyn till att han lämnade notiser om arbetarvänlig lönelagstiftning i andra länder.

Under 1890-talet började »protection du salaire» att bli ett i rättsvetenskapliga framställningar allt oftare skildrat och debatterat ämne. Intresset för saken hade samband med att regelområdet var föremål för lagstiftarens uppmärksamhet. Alltifrån år 1885 hade gång på gång framlagts förslag om lagstiftning angående truck, löneexekution och arbetsgivares löneavdrag. Betydelsefull lagstiftning skedde år 1895.[13] Bland framställningarna av ämnet bör nämnas en ofta citerad uppsats av Cabouat, rubricerad "De la réglementation législative des salaires".[14] I uppsatsen diskuteras under rättsjämförande utblickar behovet i fransk rätt av ett legalt skydd för lönen. Uppsatsen är av intresse främst därför att den drar upp de gränser kring ämnet »protection du salaire» som sedan kom att bli de

[10] Le Saulnier, A., Du travail salarié a Rome — Des ouvriers des usines et des manufactures au point de vue juridique et économique (Diss. Paris 1888). Ett embryo till en likartad systematik påträffas hos Rendu, A., & Delorme, Ch., Traité pratique de droit industriel (1855), s. 537 ff, jfr Waelbroek, C. F., Cours de droit industriel II (1867), s. 141 ff.

[11] Enligt Cciv art. 1798.

[12] Om ändringen i exekutionsrättslig praxis, se Durand II nr 372.

[13] Loi 12/1 1895 relative à la saisie-arrêt sur les salaires et petits traitements des ouvriers et employés.

[14] Revue critique de législation et de jurisprudence, 1894, s. 220 ff och s. 366 ff.

oftast tillämpade i fransk arbetsrätt. Cabouat avgränsar ämnet till att omfatta skyddsreglerna om den intjänade lönefordran. Bestämmelser om fordrans uppkomst, t. ex. minimilönsbestämmelser, låter han falla utom detsamma.[15] Dess centrala regler är enligt honom truckbestämmelserna och exekutionsbegränsningsreglerna, vilka kompletteras av sekundära bestämmelser om bl. a. arbetsgivarens löneavdrag, lönebetalningsperioden och förmånsrätten.

Den av Cabouat tillämpade gränsdragningen vann såsom nämnts efterföljd inom doktrinen. Avvikelser förekom dock. Som exempel kan nämnas att Pic under rubriken »Paiement du salaire» behandlade inte endast skyddsreglerna rörande den intjänade lönefordran utan även minimilönslagstiftningen.[16]

Under två årtionden efter det Cabouat år 1894 publicerat den nämnda uppsatsen var »protection du salaire» föremål för en livlig rättsvetenskaplig och rättspolitisk debatt i Frankrike. Enbart de akademiska avhandlingar, som under denna tid ägnades ämnet eller dess delar, var till antalet närmare femtio.[17] Innan rättsområdet år 1909 blivit i alla väsentliga stycken täckt av lagstiftning[18] präglades litteraturen i ämnet av det stora utrymme som anslogs åt spörsmål de lege ferenda och åt skildring av utländsk rätt. I verk från tiden därefter dominerade naturligen det positivrättsliga materialet.

[15] Då Cabouat avgränsar ämnet så att reglerna om fordrans uppkomst faller utanför, så sker detta icke skönsmässigt utan avgränsningen framstår såsom en konsekvens av att han inskränkt sin uppgift till att skildra lönefrågan från en renodlat juridisk synpunkt; han synes förutsätta att frågan om lönens höjd alltid har ett övervägande ekonomiskt inslag.

[16] Pic, P., Traité élémentaire de législation industrielle, 1. uppl. 1894, s. 336 ff, 6. uppl. 1930, s. 647 ff. Se även Capitant, H. & Couche, P., Précis de législation industrielle (4. uppl. 1936), s. 196 ff.

[17] Av dissertationer täckande större delar av ämnet må nämnas dem av M. Lambert (Montpellier 1896, utvidgad utgåva 1897), E. Bender (Lyon 1898), J. Boudy (Paris 1899), D. Le Hire (Paris 1900), R. Caron (Paris 1901), L. Roubichou (Toulouse 1911) och M. Dupuy (Bordeaux 1912).

[18] Förmånsrättslagstiftningen i Cciv art. 2101 p. 4 och i Code de commerce art. 549 (av år 1838, 1889 och 1895), lagen 12/1 1895 »relative à la saisie-arrêt sur les salaires et petits traitements des ouvriers et employès» samt lagen 7/12 1909 »sur le paiement des salaires des ouvriers et employés».

III. Löneskyddsreglerna i Code du travail. Systematiken i nutida fransk doktrin

År 1910 samlades den franska arbetsavtalslagstiftningen i första boken av Code du travail. Såvitt gällde reglerna om den intjänade lönefordran tillämpades därvid en disposition som torde ha hämtats från doktrinens löneskyddsframställningar. Till ett avsnitt i senare delen av tredje titeln sammanfördes reglerna om sättet för lönebetalningen (art. 43—45), om förmånsrätt och andra lönebetalningsgarantier (art. 46—48)[19], om löneavdrag (art. 50—60)[20], om exekution i och överlåtelse av lön (art. 61—74) samt om förbud mot fabriksbutiker (art. 75—77). Den enda bestämmelse i detta avsnitt, vilken i arbetslagbokens ursprungliga utformning inte kunde karakteriseras som en löneskyddsregel, var art. 49, som hänvisade till — annorstädes meddelade — preskriptionsregler. Numera är systematiken bruten jämväl genom att 1932 års lagstiftning om familjebidrag skjutits in som ett nytt kapitel mellan artiklarna 74 och 75.

Sedan löneskyddssystematiken funnit användning i Code du travail har denna systematik naturligt nog kommit att allmänt tillämpas i arbetsrättslig doktrin i Frankrike. I översiktsarbeten såsom Brun & Galland, Droit du travail[21], Rivero & Savatier, Droit du travail[22], Camerlynck & Lyon-Caen, Précis de droit du travail[23], och Répertoire de droit social et du travail[24] nyttjas lagens systematik oförändrad eller med oväsentliga avvikelser.[25] Normområdet rubriceras ofta »protection du salaire».[26] Även i allmänna civilrättsliga översiktsverk förekommer att

[19] Beträffande vissa av dessa regler innehåller Code du travail endast en hänvisning till annan lagstiftning.
[20] Art. 52—60 berörde dock ej arbetstagarförhållanden i egentlig mening.
[21] Nris II—224 ff.
[22] Partie III, chap. VII, sect. III.
[23] Partie I, titre IV, chap. III. Se även Lyon-Caen, G., Manuel de droit du travail (1955), nris 381 ff, och densamme, Les salaires (1967), troisième partie.
[24] (Encyclopédie juridique Dalloz), tome II (1961), Salaire, sect. 3.
[25] Om reglernas innehåll, se även kommentaren till Code du travail av R. Drouillat & G. Aragon (1950, suppl.).
[26] Av en ambitiöst planerad, rättsjämförande monografi över löneskyddsreglerna har N. Yannacoureas utgivit en första volym, Les retenues disciplinaires du salaire (La protection juridique du salaire I, 1956).

dessa regler mer eller mindre konsekvent sammanförs till gemensam behandling under framhävande av skyddssynpunkter.[27] Inom den arbetsrättsliga doktrinen synes endast Durand ha övergivit lagens systematik och ordnat stoffet efter andra grunder.[28] Durands systematik har icke vunnit efterföljd.

IV. Tysk doktrin

I tysk doktrin synes löneskyddssystematiken ha introducerats av Sinzheimer år 1902 genom arbetet »Lohn und Aufrechnung».[29] I dettas inledningskapitel, rubricerat »Die Sicherung des Lohns im Deutschen Reichsrecht», gav Sinzheimer en

[27] Se Beudant & Lerebours-Pigeonnière, Cours de droit civil français (2 uppl.), XII, nris 113 ff, och Planiol & Ripert XI, nris 820 ff.

[28] I Traité de droit du travail, tome II (1950), underlät Durand i flera fall att till gemensam framställning sammanföra löneskyddsnormer som rättspolitiskt eller lagtekniskt äger intimt samband. Sålunda splittrade han truckreglerna genom att skildra den centrala antitruckregeln i inledningen till avsnittet om lönen (s. 609—619) medan det därmed ekonomiskt nära förknippade förbudet mot fabriksbutiker behandlas i ett parti benämnt »L'influence des relations du travail sur les autres rapports juridique, formés entre employeurs et salariés», vars huvuddel upptas av reglerna om arbetares uppfinningar (s. 735 ff). I den del av avsnittet om lönen, vari behandlas lönen som ett element i arbetstagarens förmögenhet, skildras exekutions- och överlåtelsereglerna (s. 710—730) under det att de därmed i lagtekniskt hänseende nära förbundna bestämmelserna om kvittning framställs i ett avsnitt rubricerat »L'altération de la relation de travail» (s. 752 ff).

[29] Tidigare hade dock flera författare betecknat enstaka regler om lönen såsom arbetarskyddsregler, se t. ex. Schäffle i Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 1891, s. 90 ff, och Frankenstein, Der Arbeiterschutz (i Hand- und Lehrbuch der Staatwissenschaften, 1896), s. 107 ff. Jfr Hertz a.a. s. 85 ff.

I den tämligen omfattande litteraturen om tjänsteavtalsförhållandet, till vilken BGB:s införande gav upphov, ägnades utförliga framställningar åt särreglerna om lönefordran, dock utan att dessa regler sammanfördes till en särskild normgrupp och utan att deras gemensamma skyddssyfte framhävdes. I dessa verk lämnades, i konsekvens med deras inriktning på det obligationsrättsliga förhållandet, reglerna om relationerna till tredje man, särskilt förmånsrättsbestämmelserna, utanför framställningen, se t. ex. Lotmar, Ph., Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches, I. Bd (1902), s. 395 ff och 676 ff, och Sigel, W., Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (1903), §§ 16—19. Hos Stadthagen, A., Das Arbeiterrecht (4. uppl. 1904), s. 199 ff, används termen »Sicherung des Arbeitslohns» med en mer begränsad innebörd än den senare skulle erhålla i det juridiska språkbruket.

översikt av de regler i tysk rikslagstiftning som tryggade arbetarens anspråk på den utfästa lönen. Det är antagligt att Sinzheimer haft franska förebilder för denna framställning.

Andra tyska författare följde snart Sinzheimers exempel vid systematiseringen av det ifrågavarande rättsstoffet.[30] Helt accepterad blev löneskyddssystematiken under Weimarrepublikens tid, sålunda under det skede då arbetsrätten utbildades till en fullt självständig juridisk disciplin såsom en följd av nydaningarna på den kollektiva arbetsrättens område. Systematiken nyttjades av bland andra Oertmann och Hueck, av den förre i »Der Arbeitslohn» (1921) och av den senare i »Das Arbeitsvertragsrecht» (1922). Dessa skildrade under rubriken »Lohnsicherung» reglerna om truck, exekution, arbetstagarens förfoganden över löneanspråket, kvittning och andra arbetsgivarens löneavdrag samt förmånsrätt.

I nutida arbetsrättslig litteratur i Förbundsrepubliken Tyskland är »Lohnsicherung» ett vedertaget begrepp med tämligen skarpt avgränsat omfång. I arbetsrättsliga översiktsarbeten ingår regelmässigt ett särskilt avsnitt om löneskyddsregler, vanligen avgränsat på samma sätt som i ovan angivna verk av Oertmann och Hueck, se t. ex. Hueck & Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I, § 45, Kaskel & Dersch, Arbeitsrecht, § 29, och Nikisch, Arbeitsrecht I, § 33.[31] Också i annan doktrin på arbetsrättens område[32] liksom i arbetsrättsliga uppslagsverk[33] och register[34] används löneskyddssystematiken.

V. Löneskyddssystematik i andra länders arbetsrätt

Från Frankrike och Tyskland har löneskyddssystematiken spritt sig till andra länder, dock utan att någonstädes få samma fasthet som i de båda föregångsländerna.[34a]

[30] Se t. ex von Zwiedineck-Südenhorst, O., Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung (1905), s. 66 ff.

[31] Se även Staudinger, Kommentar zum BGB, Bem. 210—248 zu § 611, och Soergel, BGB, Bem. 144—158 zu § 611.

[32] Gamillscheg, F., Internationales Arbeitsrecht (1959) s. 314 ff.

[33] Arbeitsrecht-Blattei (utg. av Sitzler), se Lohnsicherung I av H. Sommer.

[34] NJW-Fundhefte, 5. Abteilung, Arbeitsrecht, F. I. 14.

[34a] Betr. EEC-länderna, jfr Der Arbeitsvertrag nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS (Eurobücher 24, Freudenstadt 1966), s. 76 f et passim.

I Österrike utgavs redan år 1904 en monografi över löneskyddsreglerna.[35] I ett år 1960 framlagt delförslag till en kodifikation av den österrikiska arbetsrätten har vissa skyddsregler om lönen sammanförts till ett avsnitt med rubriken »Sicherung des Entgelts» (§§ 71—78).[36]

I schweizisk doktrin används termen »Lohnschutz». Dess betydelseområde är något flytande. Ofta skiljer man emellertid mellan löneskydd i snävare mening, omfattande i stort sett samma regelkomplex som det vilket i tysk doktrin rubriceras som »Lohnsicherung», och löneskydd i vidare mening, omfattande minimilönsreglerna.[37] En sammanställning av de rättsregler, som bildar löneskyddet i den snävare meningen, finns hos t. ex. Schweingruber, E., Kommentar zum Dienstvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts (1960), s. 54 ff.[38]

I Belgien är de viktigaste löneskyddsreglerna numera inrymda i en enda författning, lagen av den 12 april 1965 »sur la protection de la rémunération des travailleurs». Reglerna på detta rättsområde hade emellertid redan före denna lags tillkomst skildrats tillhopa i den arbetsrättsliga doktrinen, se van Goethem & Geysen, Droit du travail (1950), s. 67 ff.[39]

Norrmannen Berg använde löneskyddssystematik i ett avsnitt (§ 12) av sitt år 1930 utgivna översiktsverk »Arbeidsrett». Förebild för detta avsnitt, som rubriceras »Sikring av lønn», torde närmast framställningarna om »Lohnsicherung» i

[35] Pribram, K., Der Lohnschutz des gewerblichen Arbeiters nach österreichischem Recht (Wiener Staatswissenschaftliche Studien, V. Bd, 2. Heft), 1904.

[36] Förslaget till lagtext finns publicerat i Recht der Arbeit (München) 1960, s. 445 ff.

[37] Holzer i Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft II (1955), s. 148 f, Edelmann, W., Der öffentlichrechtliche Lohnschutz im schweizerischen Recht (Diss. Zürich 1949).

[38] Se även Schweingruber, Das Arbeitsrecht der Schweiz (1951), s. 165 ff, Birchmeier, W., Der Lohnanspruch aus Dienstvertrag (Diss. Zürich 1928), s. 126 ff, och Hewig, H., Der Schutz der Lohnforderung im deutschen und schweizerischen Recht (otryckt diss. 1961, tillgänglig i universitetsbibl. i Basel).

[39] Se även Aperçu de la législation du travail en Belgique (1965), s. 96 ff (complément, août 1965). Jfr Colens, A., Le contrat d'emploi (1964), s. 213 ff. Se nu vidare Horion, Nouveau précis de droit social belge (1965), s. 115 ff. Till lagen 12/4 1965 har flera kommentarer utgivits. — En ansats till en löneskyddssystematik påträffas även i nederländsk doktrin, se Molenaar, Arbeidsrecht II A (1957), s. 70 ff och 90 ff.

den tyska tjugotalslitteraturen ha utgjort. Nordisk doktrin i övrigt har inte begagnat sig av systematiken.[40]

I Englands arbetsrättsliga litteratur — som är föga omfattande och som intill senaste tid ägnat ringa eller intet utrymme åt jämförelser med främmande rätt — finns ingen direkt motsvarighet till den i Frankrike och Tyskland gängse löneskyddssystematiken.[41] Endast de regler som skyddar lönen mot åtgärder från arbetsgivarens sida brukar skildras i ett sammanhang, och att dessa regler sammanförs beror på att de av lagstiftaren upptagits i enhetligt rubricerade lagar, the Truck Acts.[42] En redogörelse, vilken i stort sett täcker hela det regelområde som motsvarar löneskyddskomplexet i kontinental rätt, finner man emellertid hos Fridman, G. H. L., The modern law of employment (1963), s. 373—418.[43]

Förenta staternas arbetsdepartement har vid några tillfällen låtit utarbeta rapporter om reglerna om lönebetalning i federal och delstatlig lagstiftning. I en av dessa rapporter, »Laws relating to payment of wages» av L. D. Clark och S. J. Tracy (1926), avgränsas framställningen på ett sätt som ganska väl motsvarar den i Frankrike och Tyskland vanligen tillämpade gränsdragningen kring löneskyddsnormerna.[44] Samma regelområde har vidare skildrats översiktligt i Commons, J. R., & Andrews, J. B., Principles of labor legislation (1937), s. 327 ff.

I en rättsjämförande framställning av mexikanen J. P. Gonzáles Blanco, Protection of wages (Genève 1959), behandlas

[40] Se dock nedan kap. 3 I not 1.

[41] De viktigaste löneskyddsreglerna har däremot råkat bli sammanförda i ett par rättsencyklopedier, se t. ex. Stephen's Commentaries on the Laws of England II (1950), s. 132 f.

[42] Se t. ex. Cooper & Wood a.a. s. 128 ff under rubriken »Protection of wages». Kommentarer till trucklagstiftningen redovisas nedan kap. 8 B IV not 10.

[43] Fridman — vars verk kritiserats bl. a. därför att det negligerat frågorna om rättsreglernas funktion (se t. ex. MLR 1964 s. 367 ff) — framhäver dock ej ifrågavarande bestämmelsers gemensamma skyddssyfte. Om gällande rätt, se även Chitty on Contracts, Vol. 2 (1961), para. 1091—1094, 1139.

[44] Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics No. 408, 1926. — I samma publikationsserie finnes tidigare utgivet ett verk om lönebetalning: Paterson, R. G., Wage-payment legislation in the United States (Bullentin No. 229, 1917). Se vidare ett av arbetsdepartementet år 1959 utgivet häfte om »Wage payment and wage collection» (Bulletin No. 203).

inte bara skyddsreglerna om den intjänade lönefordran utan även minimilönslagstiftning och den s. k. likalönsprincipen.[45]

På sätt närmare framgår av kap. 4 nedan har Internationella arbetsorganisationen använt löneskyddssystematiken i sin konvention nr 95 av år 1949. Sannolikt under inflytande härav har några länder antagit lagar som bygger på systematiken. Som exempel må nämnas Israels Protection of Wages Act, 1958.[46]

[45] Engelsk och mexikansk rätt dominerar framställningen; materialet från europeisk rätt är tämligen osmält.
[46] ILO 45 Report III (I) s. 199.

Kap. 3.
Om löneskyddsreglernas utveckling i svensk rätt

I. Inledning med skedesindelning

Detta kapitel innehåller en översiktlig redogörelse för huru regler om löneskydd uppstått och utvecklats i svensk rätt. Framställningen kommer att visa att särreglerna för lönefordran — i vart fall särreglerna i skriven lag — är färre i svensk rätt än i de främmande rättsordningar vilkas innehåll tidigare berörts. Orsakerna härtill kommer att antydas. Den omständigheten att den svenska särregleringen är föga omfattande torde förklara varför någon löneskyddssystematik icke nyttjas i svensk doktrin.[1]

Vid den rättshistoriska framställningen är det lämpligt att uppdela skildringen på olika epoker på samma sätt som vid redogörelsen för den utländska rättsutvecklingen. Ett första avsnitt ägnas *den förindustriella rätten,* varvid dock rättsläget före 1700-talet endast undantagsvis uppmärksammas. Sverige började industrialiseras från 1800-talets mitt. På det rättsliga planet markeras ungefär vid halvsekelskiftet övergången till ett nytt skede — vilket kännetecknas av större avtalsfrihet för kontrahenterna i arbetsförhållandena — av upphävandet utav de merkantilistiska näringsregleringarna och därmed de däri ingående bestämmelserna om arbetsvillkoren.[2] I de sistnämndas ställe utfärdades visserligen tjänsteavtalsregler i 1846 års fabriks- och hantverksordning, men lagändringarna innebar ett steg mot ökad frihet för avtalsparterna. Ytterligare ett steg

[1] Förf. har i svensk litteratur påträffat sådan systematik endast hos Marcus, Svensk arbetarlagstiftning (1907), se avsnittet om »lönskydd» s. 48—56. Marcus, som inte var jurist, har som förlaga nyttjat von Zwiedineck-Südenhorsts i not 30 kap. 2 B ovan angivna arbete och behandlar löneskyddsreglerna som en del av arbetarskyddsrätten. Jfr tidigare Raphael, A., Den industriella arbetarfrågan (ing. i Det ekonomiska samhällslifvet, II, 1902), s. 514 f och 588 f (efter bl. a. Frankensteins i not 29 kap. 2 B ovan nämnda verk).

[2] 1720 års skråordning och 1770 års hallordning avlöstes av 1846 års fabriks- och hantverksordning. 1766 års masmästarordning och 1823 års hammarsmedsordning upphävdes genom KF 20/9 1859 angående utsträckt frihet för bergshanteringen.

i samma riktning togs genom tjänsteavtalsregleringen i 1864 års näringsfrihetsförordning. Som känt är använde sig det praktiska rättslivet endast i begränsad utsträckning av denna legala reglering.[3] Det vanligaste tjänsteavtalsförhållandet inom industrin kom att utgöras av det s. k. fria arbetsavtalet, över vars innehåll parterna i allt väsentligt ansågs kunna fritt disponera. Man kan med fog tala om *en liberal epok* i arbetsrätten under några decennier efter 1800-talets mitt. I realiteten var det arbetsgivaren som då ägde det avgörande inflytandet över arbetsvillkoren.[4] Lagstiftaren tvingades omsider ingripa till arbetarpartens skydd, och dessa ingripanden får man betrakta såsom upprinnelsen till den moderna svenska arbetsrätten. Dess första skede — *den begränsade interventionismens skede* — kan sägas inledas ungefär vid övergången till 1800-talets sista kvartsekel. År 1875 tillsattes den s. k. barnarbetskommittén, vars utredning ledde till 1881 års förordning angående minderåriges användande i arbete vid fabrik, hantverk eller annan hantering.[5] Denna förordning kan påstås vara vår första arbetarskyddsförordning i nutida mening.[6] Den moderna arbetsrätten övergår i sitt senare skede — självhjälpsskedet eller *den kollektiva arbetsrättens skede* — i början av 1900-talet. Såsom gräns kan lämpligen utpekas mitten av 10-talet; år 1914 mildrades den s. k. Åkarpslagen, år 1915 fann högsta domstolen kollektivavtalet vara rättsligt bindande (NJA 1915 s. 233) och ungefär samtidigt blev det klart att de i 1909 års kraftmätning segrade arbetsgivarorganisationerna ville behålla kollektivavtalssystemet.

Skedesindelningen tillämpas i det följande utan snäv gränsdragning.

[3] Gårdlund, Industrialismens samhälle, s. 398 ff, Westerståhl, Svensk fackföreningsrörelse, s. 158, Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 149 f och s. 155 ff.

[4] Se t. ex. Adlercreutz a.a. s. 154.

[5] Statsmakternas intresse för arbetarskyddet vid denna tid tog sig vidare uttryck i tillsättandet av den s. k. sjöolyckskommittén år 1877.

[6] Vad som skilde 1881 års förordning från äldre skyddsföreskrifter var främst att den innehöll regler om tillsynen över efterlevnaden, låt vara att tillsynen — utövad av kommunala organ — i praktiken blev föga effektiv. Sanktionerade förbud mot vissa former av barnarbete hade införts redan genom en KF 22/5 1852. Om arbetarskyddslagstiftningens uppkomst, se Sellberg, Staten och arbetarskyddet 1850—1919, s. 21 ff, och Montgomery, Svensk socialpolitik under 1800-talet, s. 137 ff.

II. Löneskyddsregler i den preindustriella rätten

a. 1734 års lag innehöll två bestämmelser som ägde karaktär av löneskyddsregler. Den ena var den alltfort kvarstående regeln i HB 17:4 om *förmånsrätt* i husbondes urarvakonkurs för »betienters och tienstehions lön för sidsta åhret».[1] Regeln innebar att förmånsrätt tillkom endast de fast anställda tjänarna i motsats till daglönare och andra tillfälligt sysselsatta arbetare. En förmånsrätt för lön hade erkänts i praxis och omtalats i doktrinen redan tidigare.[2] Domstolarna torde ha begynt bevilja denna förmånsrätt under senare delen av 1600-talet[3] och synes till stöd för densamma ha åberopat stadgandet om skyndsamt utdömande av förtjänt lön i 16 kapitlet av stadslagens rådstuvubalk.[4] Benckert har antagit att man i Sverige börjat tillägga förmånsrätt åt lön under intryck av att dylik fordran prioriterades i samtida tysk rätt.[5] Det är tänkbart att mosaisk lag åtminstone medelbart haft inflytande på svensk rättsutveckling i denna fråga.[6] I lagkommissionens sinsemellan icke

[1] Lagen innehöll dessutom i HB 17:5 en regel om en speciell förmånsrätt, endast avseende »gods i skiep», för sjöfolks lön.

[2] Svea hovrätts domar 26/3 1698 (enligt Abrahamsson, Swerikes Rijkes Lands-Lag... med Anmärckningar uplagd, 1726, s. 342), 10/7 1717 (enligt Benckert, Bidrag till inteckningsinstitutets historia, not 386 och 387) och 14/12 1727 (tryckt som Bil. Lit. H till Funck, Genwäg till Kundskap och Utöfning av Swensk Lagfarenhet, 1761 & 1762). Se om en underrätts praxis Herdin, K. W., Uppsala på 1600-talet, Rättsväsendet I, s. 112 (avser tiden 1658—1699). Se vidare Abrahamsson a. st., Nehrman, Inledning Til Then Swenska Jurisprudentiam Civilem (1729), s. 315, och Arnell, Swerikes Stadz-Lagh... med Anmärckningar uplagd (1730), s. 334.

[3] I den efter romerskrättslig förebild uppställda förmånsrättsordningen i 1643 års förslag till »Rådstuwu Process» fanns lönefordran ej upptagen (se Olivecrona, S.R.D.K., Bidrag till den Svenska Concurslagstiftningens Historia, UUÅ 1862, s. 12 ff), ej heller i förmånsrättsordningen i Stiernhööks förslag till ärvdabalk, senare delen (1668), Cap. 6 (se Förarbeten till Sveriges rikes lag 1666—1686, utg. av Almquist, i UUÅ 1933, s. 74 ff).

[4] Funck a.a. s. 321, Abrahamsson a.st., Nehrman a.st. och Arnell a.st. Jfr beträffande hyra Benckert a.a. s. 112. Jfr vidare ovan s. 30, särskilt not 6.

[5] Benckert a.a. s. 112 vid not 385.

[6] »Das gemeine Recht hat ihm mit Rücksicht auf 5. Mose 24,14 einen Platz in der ersten Rangklasse angewiesen» (Jaeger, Konkursordnung, § 61, Anm. 13, om förmånsrätt för Lidlohn), se även Koch, C.F., Recht der Forderungen I (1858), s. 566 not 50, jfr Hertz, G., Die Rechtsverhält-

överensstämmande förslag till förmånsrättsordningar av år 1718 och 1731 upptogs lönefordran utan att frågan, såvitt protokollen utvisar, gjordes till föremål för diskussion.[7] Vid utformningen av 1731 års version, som i sinom tid upphöjdes till lag, torde lagkommissionen i denna del ha på ett avgörande sätt påverkats av Nehrmans framställning i Inledning Til Then Swenska Jurisprudentiam Civilem, s. 315.[8]

I tjänsteavtalsregleringarna för de särskilda näringarna påträffas bestämmelser om förmånsrätt för lön endast i två av hammarsmedsordningarna. I 1703 års förnyade ordning angående hammarsmeder och bruksfolk § 16 stadgades, att om den som haft »disposition» vid ett bruk skildes därifrån och ny ägare tillträdde detsamma, då borde vad bruks- och arbetsfolket hade att fordra strax betalas och om därvid hos den avträdande husbonden ej fanns reda medel, varmed folket kunde förnöjas, »så måste sådant tagas af Brukseffecter och Inventarier fram för annan gäld». Denna förmånsrätt, som till sin karaktär var speciell, torde ha upphävts genom förmånsrättsreglerna i 1734 års lag, vilket emellertid ej innebar att bruksfolkets lönefordringar förlorade prioritet. De smeder och andra bruksarbetare, som var städslade i årstjänst, var efter den nya lagens ikraftträdande otvivelaktigt förmånsberättigade i likhet med andra stadigt anställda tjänare enligt det allmänna stadgandet i HB 17:4. Hammarsmedsordningen av år 1766 inrymde ingen förmånsrättsbestämmelse. I 1823 års hammarsmedsordning togs ämnet upp ånyo. I dess § 20 tillerkändes smed, som hade fordran å bruksägaren enligt motbok, företrädesrätt för vad han under året förtjänat lika med tjänste-

nisse des freien Gesindes (1879), s. 92. Det mosaiska stadgandet om att daglönaren icke må förhållas sin lön (3. Mosebok 19:13 och 5. Mosebok 24:14 f) åberopas i Skyttes kommentar till stadslagen (utg. av Almquist) vid rådstuvubalken kap. 16 och i Arnells kommentar i framställningen om förmånsrätt i dödsbo.

[7] I 1718 års förslag synes tjänstefolks lön till och med betraktad såsom föremål för separationsrätt, se Förarbetena till Sveriges rikes lag 1686—1736, utg. av W. Sjögren, V, s. 286.

[8] Nehrmans arbete utgavs år 1729 och i lagkommissionen översågs förmånsrättskapitlet slutligt i november 1730 (Förarbetena III, s. 326). Överensstämmelsen gäller bl. a. begränsningen till ett års lön och lokutionen »betienter och tienstehion».

hjon för lön. Bestämmelsen torde få uppfattas som en erinran om vad som gällde — och om vad som sedan länge gällt — enligt allmän lag.

b. Det andra löneskyddsstadgandet i 1734 års lag avsåg *exekution* i lön. Det var regeln i UB 7:2, vilken lydde:

> Hafwer then, som för gäld sökes, ej annat at gälda med, än åhrlig lön, eller wiss förläning; gånge ej mer, än hälften ther af, hwarje åhr i betalning.

Bestämmelsen i UB 7:2, vilken upphävdes först vid utsökningslagens införande år 1879, gällde endast lön tillkommande *statstjänstemän* och alltså icke lön i privata arbetsförhållanden. Dess syfte lär huvudsakligen ha varit att trygga statsfunktionernas behöriga fullgörande. Det förfarande, varigenom exekution i statlig lön skedde, kom att benämnas införsel.[9]

En specialreglering av exekutionen i statstjänstemäns lön hade funnits redan före 1734. De äldsta föreskrifterna härom torde ha meddelats under 1680-talet.[10]

Stadgandet i UB 7:2 kompletterades genom KF 8/10 1740, som innehöll bestämmelser om förfarandet vid exekution i lön.[11] Såsom exekutionsbeslut synes man ha kunnat karakterisera domarens eller konungens befallningshavandes åtgärd att utfärda intyg om att gäldenären ej ägde annat att gälda med

[9] Termen »införsel» som beteckning på exekution i lön synes i författningstext första gången använd i KBr 18/5 1731. (I 1734 års lag nyttjades termen enbart som benämning å det i JB 9:7 samt UB 5:5 och 6 omtalade institutet.) Uttrycket »immission» har i lagtext nyttjats som synonymt med införsel, se t. ex. KBr 7/10 1818. Före 1734 förekom benämningen »arrest i lön», se t.ex. KBr 16/12 1686.

[10] Se Abrahamsson a.a. s. 569 och 661. I vart fall under enväldet gällde att beslut om att lön finge tillgripas till borgenärs förnöjande ankom på K. Maj:t, se KBr till överståthållaren 16/12 1686. Principen att hälften av lönen skulle förbehållas gäldenären synes första gången uttalad i K. Resolution och Förklaring öfwer Lagsens rätte förstånd 28/5 1687 II § 3. Något ovillkorligt anspråk på halva lönen ägde ej borgenärerna, se KBr till rådet 1/2 1701 och KBr 17/3 1701. Lönen fick tillgripas först om ingen annan egendom fanns att tillgå, se KBr till överståthållaren 15/12 1698. Om praxis, se vidare Wedberg, B., Karl XII på justitietronen, s. 325 ff.

[11] Se om rättsläget vid 1700-talets mitt Nehrman, Inledning til Then Swenska Processum Civilem (1751), s. 431.

än årlig lön.[12] Exekutionsbeslutet skulle delges avlöningsförrättaren, och denne hade att därefter innehålla halva lönen[13] efter hand som den förföll och att låta borgenären njuta betalning därav. Ny ansökan behövde alltså ej göras för varje förfallodag. Rörande frågan om införselobjektets beskaffenhet finns från institutets senare tid några rättsfall publicerade.[14] Vid konkurrens mellan flera införselborgenärer gav tidigare ansökan företräde.[15]

Nyssnämnda KF 8/10 1740 förutsatte att införselborgenär innehade exekutionstitel i form av »någon Domares eller Konungens Befallningshafwandes Utslag, som laga kraft wunnit», men i praktiken beviljades införsel redan på grund av löntagarens skriftliga medgivande.[16] Införselinstitutet utgjorde sålunda ett medel för löntagaren att i enkla former överlåta eller pantförskriva framtida lön med giltig verkan mot arbetsgivare och borgenärer.[17] Större del av lönen än hälften torde han dock

[12] Senare synes KB ha ansetts vara den myndighet som ägde fatta beslut om införsel i lön, se Norin, P. G., Tablå, utvisande det väsendtligen skiljaktiga emellan Lag-Committéens Förslag till Allmän Civil-Lag och den nu gällande, Utsökningsbalken (1838), s. 44. Se om förfarandet även t. ex. NT 1873 s. 566.

[13] Principen att hälften av lönen var underkastad exekution frångicks för några fall enligt särskilda bestämmelser, se KF 1/4 1742 (ang. officerare i fält), slottskansliets publikation 28/3 1750 (ang. gardessoldaters månadsgage) och krigsartiklarna 31/3 1798 Cap. 14 § 82 (ang. krigsmanskaps sold). Jfr KBr 10/1 1739 (ang. suspenderad ämbetsman).

[14] NT 1870 s. 201, NJA 1876 s. 530 (NT 1877 s. 9) och NJA 1877 A 301. Om införselobjektet, se även Norin a.a. s. 45.

[15] KBr 18/5 1731 och NJA 1874 s. 92 (NT 1873 s. 566). Jfr förslaget till UB 1826 5 kap. 5 § och förslaget till UB 1850 5 kap. 6 §.

[16] Detta förfarande stod i samklang med att klart skuldebrev vid denna tid utgjorde exekutionsurkund, se härom t. ex. Nya lagberedningens förslag till utsökningslag, motiven s. 68 ff.

[17] Om »inwisning» på lön, se KF 1/4 1742 (ang. officerare i fält). Se vidare chefens för Livdrabantcorpsen uppå Kongl. Maj:ts Nådiga Befallning aflåtne bref till Öfverståthållareembetet 27/5 1801 (ang. livdrabanterna), KBr 15/12 1818 (ang. underofficerarna vid flottan), NJA 1874 s. 92 (NT 1873 s. 566), Tengwall, Twistemåls Lagfarenheten (1794), s. 184, och Afzelius, Om Cession af Fordringar (1877), s. 33. Se härjämte åtskilliga uttalanden i riksdagen om införsel med löntagarens begivande, t. ex. FK 1869 Prot III s. 224 (»- - ämbetsmän pläga lämna anvisningar på sin lön, vilka företes hos K.B., som på grund av dem meddelar införsel i lönen») och Sparres reservation till LU 6/1876 (»- - den rättighet som blivit tjänstemännen medgiven att lämna hypotek i sina löner - -»).

ej ha tillåtits att förfoga över på detta sätt.[18]

Frågan huruvida under detta skede exekution fick företagas i löner *enligt enskilda tjänsteavtal* är knappast alls belyst i tryckt material, något som inte förvånar med tanke på huru ringa praktisk betydelse densamma torde ha haft under hela skedet. Lönerna utgick vanligen helt eller till väsentlig del in natura, och det stora flertalet arbetstagare hade obetydliga eller inga ekonomiska förbindelser med tredje man. Undantagsvis har emellertid problemet aktualiserats. Från tiden före 1734 är ett fall belagt rörande arbetarna vid Sala gruva. Under 1680-talet synes köpmän i staden ha lyckats erhålla en sorts införsel i arbetarnas löner för indrivning av varufordringar.[19] Denna exekutionsform förbjöds emellertid genom brev 9/2 1689 från bergskollegium till gruvrätten med motivering, att arbetarna icke borde betagas »fri disposition öfwer theras så swårt förtiente Månadslön». Brevet synes vara vår äldsta löneskyddsföreskrift rörande exekution i lön enligt privata arbetsavtal.

Reglerna om införsel i UB 7:2 uti 1734 års lag jämte därtill anslutande författningar var såsom framgått tillämpliga endast på löner av allmän tjänst. I löner enligt enskilda tjänsteavtal fick införsel icke äga rum. Då i 1850 års förslag till utsökningsbalk intogs en föreskrift om att införsel ej ägde rum i lön som gäldenär för enskild tjänst njöt (5 kap. 5 §), uttalades sålunda härom i motiven: »Och på det ingen må falla på den orimliga tanke, att införselswäsendet äfwen skulle kunna tränga sig in uti de förhållanden, som emellan enskilda husbönder och tjenstehjon äga rum, har man i samma § af-

[18] Se ovannämnda brev 27/5 1801 (ang. livdrabanterna), KBr 15/12 1818 (ang. underofficerarna vid flottan), Schrevelius, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande Civil-Process (1853), s. 397, och densamme, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande Civil-Rätt, Andra delen: Förmögenhetsrätten (2 uppl. 1857), s. 184 f. Jfr Norin a.a. s. 45, varest refereras HD:s tillstyrkan (vid granskningen av förslaget till UB 1826) av att tjänsteman skulle äga medgiva införsel i större del av lönen än den som kunde göras till föremål för tvångsvis exekution. KK 26/11 1842 förbjöd helt pantförskrivning av indelta manskapets löneförmåner.

[19] Förfarandet tycks ha utbildats efter det att bysättning av arbetarna vid gruvan förbjudits genom bergskollegii resolution 7/10 1670. Se vidare Boëthius, Gruvornas, hyttornas och hamrarnas folk, s. 215.

skurit alla beräkningar på införsel uti tjenstehjonslöner».[20]

Löner i enskilda arbetsförhållanden torde emellertid icke ha varit helt undandragna exekution enligt utsökningsreglerna i 1734 års lag. Att sådana löner kunde tillgripas synes sålunda förutsatt i 1770 års hallordning, som stadgade att fabriksarbetares arbetslön icke fick beläggas med »qwarstad» innan husbondens förskott intjänats eller betalts (art. 4 § 2). Beträffande rättsläget under ifrågavarande skedes senare del — före utsökningslagens införande — har dock antagits att avlöning i enskild tjänst utan stöd av någon särskild lagbestämmelse varit fritagen från varje exekution till dess den förfallit till betalning.[21] Vid utmätning av förfallen sådan lön torde hela lönebeloppet ha kunnat tillgripas.[22] Det bör anmärkas att tjänstehjons underhåll i normala fall icke äventyrades av utmätning utav den kontanta lönen, eftersom dessa arbetare åtnjöt kost och logi hos husbonden. Även andra arbetstagarkategorier hade fritt vivre hos arbetsgivaren. Något påtagligt behov av beneficiumbestämmelser lär därför för det stora flertalet arbetstagare ej ha förelegat.

Som en form av exekution i lön kunde även uppfattas det i vissa författningar för särskilda näringar reglerade förfarande, varigenom arbetares skuld till förutvarande arbetsgivare indrevs medelst löneavdrag genom arbetsgivares försorg.[23]

Försättes en löntagare i konkurs uppkommer frågan huruvida den *lön* han intjänar *under konkursen* ingår i konkursboet eller ej. Detta problem gjordes till föremål för reglering i svensk konkurslagstiftning första gången genom »Kongl.

[20] Motiven s. 105. Se vidare HD:s dom 27/8 1866 i sak mellan O. Jansson och H. A. Tisell, vilken dom innebar att införsel icke medgavs i pension beviljad av enskilt bolag. (Domen finns refererad hos Backman, Fortsättning till Ny Lag-Samling, Nionde häftet, 1875, s. 544). Jfr KBr 6/4 1781 (ang. operatruppens löner ur K. Maj:ts handkassa) och KBr 7/10 1818 (ang. de till hovstaten hörande ämbetsmän och betjänte, som avlönas av K. Maj:ts hovhållningssumma). Se även uttalanden i riksdagen, t. ex. FK 1869 Prot III s. 227 (ang. inkomst av arbete vid järnvägsanläggningar).

[21] Lagberedningens förslag till revision av giftermålsbalken och vissa delar av ärvdabalken III. Förslag till lag om barn utom äktenskap m. m. (1915), s. 212. Se även Welamson i Festskrift tillägnad Nils Herlitz (1955), s. 388.

[22] UB 7. Cap. e contrario.

[23] Se härom nedan vid not 46 och vid not 51.

Maj:ts förnyade stadga angående afträdes- och förmons- samt boskilnads- och urarfwamål» av 26/8 1773, dock endast såvitt gällde lön av allmän tjänst (16 § 4 mom.).[24] För det fall att gäldenären tilläts förrätta tjänsten stadgades — i överensstämmelse med införselreglerna — att han ägde njuta halva lönen och att den andra hälften tillkom borgenärerna. För det fall åter, att gäldenären inte fick förrätta sysslan utan en ersättare förordnades, föreskrevs att ersättaren ägde njuta halva lönen och gäldenären så mycket av den andra hälften som han till sitt underhåll tarvade under det att eventuellt överskott tillkom borgenärerna.[25] Bestämmelser av ungefär samma innehåll inrymdes i de följande konkurslagarna till och med 1862 års lag.[26]

Reglering av motsvarande fråga avseende gäldenär i privat tjänst skedde första gången i 1862 års konkurslag.[27] Bestämmelsen (§ 35) innebar att jämväl vad gäldenären genom eget arbete förvärvade under konkursen i princip ingick i konkursboet, dock skulle härav inte mer tillkomma boet än den behållning, som återstod, sedan avdrag skett för all kostnad till förlag samt gäldenärens och hans familjs nödiga underhåll.[28] Gäldenären blev alltså härigenom tillförsäkrad ett beneficium av sin arbetsinkomst under konkursen. Såväl lön enligt tjänsteavtal som annan arbetsinkomst föll under bestämmelsen.

c. Härmed har behandlats den preindustriella rättens löneskyddsregler gällande förhållandet till tredje man. Vi övergår

[24] Se dock tidigare resolutionen 28/5 1687 II § 3 beträffande det fall att konkursförfarandet återupptages i anledning av att gäldenären förvärvat ny egendom.

[25] Jfr den stelare normeringen i KBr 10/1 1739 ang. införsel i suspenderad tjänstemans lön.

[26] Se KF 28/6 1798 § 16 mom. 4, KL 1818 IV. Cap. 10 §, KL 1830 § 56 och KL 1862 § 31.

[27] Före 1862 synes i praxis gäldenärens arbetsinkomst under konkursen icke ha hänförts till konkursboet, se Schrevelius, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande Civil-Process (1853), s. 439 f. och Günther, K. E., Om Det Nyaste Förslaget till Konkurslag (1860), s. 39 f.

[28] Uppgiften hos Welamson, Konkursrätt (1961), s. 135, om att enligt 1862 års KL i dess ursprungliga lydelse konkursboet skulle av gäldenärens arbetsinkomst omfatta endast sådan inkomst som härrörde från offentlig tjänst synes oriktig. 1859 års förslag till KL innehöll en dylik reglering men förslaget ändrades på denna punkt under riksdagsbehandlingen. Se LU nris 33 och 48/1859—60, Landtmanson, I. S., Om Concursbo (1866), s. 70 f, och Bromée, G., Studier i konkursrätt (1888), s. 56 ff.

nu till att undersöka i vad mån regler med syfte att skydda anspråket på lönen gentemot *arbetsgivarens* åtgärder upprätthölls under detta skede.

I tjänsteavtalsregleringarna för de särskilda näringarna påträffas tämligen talrika bestämmelser om med vilket *betalningsmedel* löneuppfyllelsen borde ske. Endast en del av dessa bestämmelser kan emellertid karakteriseras som löneskyddsregler. Av annan natur var sålunda *legostadgornas* hithörande föreskrifter. Som exempel kan nämnas reglerna i art. 5 §§ 3 och 4 av 1739 års stadga, vilka förutsatte att arbetsvederlaget skulle utgå — förutom i form av kost och logi — enbart i kläder och penningar och vilka uttryckligen föreskrev att vissa uppräknade förmåner — bland annat nyttjanderätt till åker, äng och svedjeland[29] — icke fick utgå vid sidan av eller i avräkning på lön.[30] Legostadgornas bestämmelser om betalningsmedlet får ses i samband med det förhållandet att legohjonens löner i arbetsgivarsidans intresse bestämdes i offentligrättslig ordning.[31] Syftet med bestämmelserna var att förhindra att lönemaximeringen kringgicks genom att naturaprestationer — av svårbestämbart värde — lämnades vid sidan av eller i stället för de i den officiella taxan fastställda lönerna.[32] Regler av likartad natur meddelades även i författningar för andra näringar.[33]

[29] Enligt lönetaxorna för de skånska länen utgick dock större delen av de manliga arbetarnas lön i form av utsäde, se årstrycket 1739.

[30] Se äldre regler om betalningsmedlet i legostadgan 1664 § 7, förklaringen om tjänstefolks och legohjons lön 5/3 1685 samt legostadgorna 1686 § 7 och 1723 § 10. Jfr Montgomery i Historisk Tidskrift 1933, s. 260.

[31] Se härom Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 109 ff med hänv., jfr Utterström, G., Jordbrukets arbetare I, s. 874 ff.

[32] Systemet med statlig lönesättning för tjänstehjonen övergavs genom 1805 års stadga. Det oaktat inskränkte denna stadga valet av betalningsmedel. I art. V § 1 föreskrevs att den årliga lönen finge beräknas och utsättas endast i penningar och klädespersedlar. Sannolikt ville lagstiftaren härigenom tillgodose arbetsgivarintresset av att legohjonen ej betingade sig utsäde och nyttjanderätt till åker såsom lön, jfr diskussionen i Oeconomie-Utskottet vid 1800 års riksdag (Ridderskapets och Adelns protocoller s. 273). I 1833 års legostadga fanns ingen inskränkning i avtalsfriheten på denna punkt.

[33] Se förbudet mot betalning av lön i malm i Stora Kopparbergs Grufwe-Articlar 1649 art. 47. Att förbudet icke efterlevdes framgår av Boëthius a.a. s. 199, 235 f och 305 f. Se vidare förbudet mot »frij Förning» i 1667

I de preindustriella lagarna påträffas emellertid jämväl regler om lönebetalningsmedlet med annat syfte än det nyss berörda. Av särskilt intresse är de för *bergsbrukets arbetare* gällande reglerna, vilka måste ses mot bakgrund av det inom denna näring tillämpade lönesystemet. Lönerna inom bergsbruket fastställdes i statliga författningar och de behölls oförändrade i långa tider utan hänsyn till penningvärdets försämring.[34] Till sin karaktär torde dessa löner under senare delen av 1600-talet ha blivit — för att använda modern kollektivavtalsrättslig terminologi — normallöner som inte fick vare sig överskridas eller underskridas. Ett dylikt lönesystem tarvar regler som förhindrar kringgående. Vad beträffar försöken att underskrida lönetaxorna kan iakttagas hur myndigheterna på olika sätt sökte hindra *truckmissbruk*. Främst bör nämnas hävdandet av principen att åtminstone en del av arbetsvederlaget skulle utgå i reda pengar. I bergskollegiets resolution 4/11 1673 stadgades att en tredjedel av hammarsmedernas lön skulle betalas på detta sätt (art. 1).[35] Samma regel upprätthölls i 1703 och 1766 års hammarsmedsordningar.[36] I den mån lönebetalning medelst varor tilläts, uppställdes krav på varornas kvalitet och pris. I bergskollegiets nämnda resolution föreskrevs sålunda att de återstående två tredjedelarna av lönen skulle betalas »uti gode, upriktige och ostegrade waror, efter markgången uti näst wid Bruken belägne Köpstad» (art. 1.). En motsvarande föreskrift ingick i de två under 1700-talet utfärdade hammarsmedsordningarna (art. 1 resp. 14 §). I 1692 års stadga och ordning för smältare och rostvändare vid kopparbruken ålades bergmästaren att övervaka »thet en Arbetare

års sjölags skeppsmannabalk XI Cap. (jfr 1952 års sjömanslag 54 § 1 st. 2 p.), och Granlund, Avlöningsformer (i Arbetaren i helg och söcken II, ingående i Den svenska arbetarklassens historia), s. 169.

[34] Adlercreutz a.a. s. 112 f med hänv. samt Fagerstabrukens historia V (Montelius, Utterström & Söderlund, Arbetare och arbetarförhållanden), s. 56 ff och 147 ff.

[35] Att en smed, som häftade i stor skuld till bruksägaren, ej kunde göra anspråk på att ovillkorligen utfå en tredjedel av lönen i reda pengar framgår av bergskollegiets resolution 1/2 1682 art. 6.

[36] Se art. 1 resp. 4 §. Om efterlevnaden, se Heckscher, Sveriges ekonomiska historia, II:1, s. 453, och Fagerstabrukens historia V, s. 96 ff. En regel om kontantbetalning av gruvdrängars lön omtalas av Boëthius a.a. s. 203 f.

ingalunda av Bergsmannen med några öfwer Markgången stegrade Waror må blifwa belastad, ey eller eljest efter thes eget godtycko prässad och trykt med obillig åcker och winning» (art. 4). Gruvskiftsarbetarna vid Stora Kopparberget var vissa tider underkastade s. k. magasinstvång men vanligen synes myndigheterna ha skyddat arbetarna mot dylik inskränkning i deras frihet att disponera över arbetsinkomsten.[37]

I vad mån truckmissbruk faktiskt förekommit inom bergsbruket är ej närmare utrett av den socialhistoriska forskningen[38], men hur det än må ha förhållit sig härmed under 1600-talets senare del är det tydligt att truckförfaranden till arbetarnas nackdel inte kan ha tillämpats i nämnvärd utsträckning under det följande århundradet. Med penningvärdets fall blev nämligen lönernas realvärde så lågt, att utrymme ej längre fanns för truckmissbruk, i vart fall ej för missbruk av traditionell typ med syfte att beröva arbetarna delar av deras lagfästa lön.[39] Under 1700-talets inflationsskeden har de statliga föreskrifterna om lönernas höjd i stället kringgåtts till arbetarnas favör genom att förmåner av olika slag lämnats vid sidan av den nominella lönen. Tämligen regelmässigt synes sålunda spannmål ha tillhandahållits arbetarna till underpriser, och detta förfarande att kringgå löneregleringen tycks myndigheterna ha godtagit. Vidare har arbetsgivarna i betydande mån bistått arbetarna under dyrtid medelst försträckningar (förskott) och genom att lämna dem varor (till normala priser) på kredit i magasinet eller bruksboden.[40] Kreditgivningen — som tycks ha varit räntefri — blev en metod att kringgå den stela lönemaximeringen. Den kan ses som ett lönebetalnings-

[37] Boëthius a.a. s. 211, 240 f, 307 f och 323 f. — Det finnes även exempel på att en hallrätt föreskrivit att magasinstvång ej skulle få förekomma vid en manufaktur (Tunafors 1761), se Boëthius a.a. s. 349 f med hänv.
[38] Se Boëthius a.a. s. 72, 203 f och 213 f, Heckscher a.a. s. 464, Fagerstabrukens historia I (Hildebrand, K-G., Sexton- och sjuttonhundratalen), s. 308, och V, s. 88 ff.
[39] Missbruk med syfte att binda arbetarna vid företaget genom att göra dem gäldbundna kan däremot tänkas ha förekommit. Jfr Hilton, The truck system, s. 5 och 49 ff.
[40] Om skuldsättningen inom bergsbruket, se Munktell, Ur äldre tiders arbetsrätt (Fackföreningsrörelsen 1935 II), s. 224 f och s. 302, Heckscher a.a. s. 467 ff, Boëthius a.a. s. 213 ff och 331 ff samt Fagerstabrukens historia I, s. 310 ff, och V, s. 112 ff och 153.

medel av egenartat slag.[41] Den *skuldsättning,* vartill denna kreditgivning gav upphov, var åtminstone vid vissa bruk tidvis mycket omfattande. Lagstiftaren betraktade skuldsättningen med ogillande[42] och sökte — på sätt som omtalas i det följande — genom olika föreskrifter förebygga dess uppkomst. Dessa föreskrifter kan ses som en sorts löneskyddsregler i vidsträckt bemärkelse.

Enligt en vida spridd uppfattning, som även tog sig uttryck i lagstiftningen, ägde en arbetare, som stod i skuld till arbetsgivaren, icke lämna sin tjänst förrän skulden intjänats eller annorledes täckts.[43] Var skulden stor kunde en arbetare icke räkna med någon annan praktisk möjlighet till frigörelse från tjänsten än att en annan arbetsgivare friköpte honom genom att betala skulden. Skuldsättningen skapade alltså en ofrihet för arbetarna. I tider av brist på arbetskraft måste den ha betraktats som en olägenhet även av arbetsgivare, nämligen sådana som önskade utöka sin arbetsstyrka. Då lagstiftaren ingrep i syfte att minska skuldsättningen uppställdes i första hand föreskrifter om att arbetsavtalsparternas mellanhavanden skulle ordentligt bokföras i motböcker eller på karvstockar och att avräkning skulle ske regelbundet med ej alltför långa interval-

[41] Avskrivningar av brukens fordringar mot arbetarna måste ofta ha skett, vid dödsfall eller eljest, se t. ex. Fagerstabrukens historia I, s. 310 ff, jfr Heckscher a.a. s. 467 f.

[42] Se t. ex. preambeln till 1703 års hammarsmedsordning.

[43] Se K. Maj:ts stadga och påbud 16/12 1684 (ang. bergsbruket), hallordningen 1739 art. 5 § 12 (vid tillsvidareavtal), hallordningen 1770 art. 6 §§ 5 och 12, Walldén, Manufakturarbetarnas sociala förhållanden (i Nyström, Stadsindustriens arbetare före 1800-talet), s. 351 f, Montgomery, Industrialismens genombrott i Sverige, s. 141, Söderlund, Stockholms hantverkarklass 1720—1772, s. 267 f, och densamme, Hantverkarna II, s. 377. Enligt hallordningen 1770 art. 4 § 3 kunde en fabriksarbetare, som ådragit sig större gäld än han förmådde betala, jämväl åläggas att »afarbeta» densamma på arbetshuset. Stadgandet upphävdes genom KK 29/10 1842. Här förtjänar anmärkas, att det i praxis synes ha förekommit ett stycke in på 1800-talet att gäldenär utan stöd av stadgande i lag dömdes att avtjäna skuld genom arbete hos borgenären. Detta förfarande, med vilket den i texten omtalade uppfattningen stod i god samklang, förbjöds genom KBr 16/12 1820 och Svea Hovrätts universal 19/12 1820, jfr KBr 9/5 1822 och Svea Hovrätts universal 3/6 1822 samt Norin a.a. s. 58 (om Skånska Hovrättens yttrande). Om äldre rätt, se v. Amira, Nordgermanisches Obligationenrecht I, s. 125 ff. Jfr om bysättningsinstitutet Nordström i NT 1868 s. 307 ff.

ler, vanligen kvartalsvis.[44] Den överblick över mellanhavandet, som iakttagandet av dessa regler skulle skapa, synes ha antagits kunna förebygga uppkomsten av en alltför stor skuldsättning. De redan nämnda truckreglerna om att en del av lönen skulle betalas i reda pengar och att återstoden skulle erläggas i »ostegrade» varor var ämnade att förhindra tillkomsten av skulder som inte svarade mot någon verklig förmån för arbetstagaren. Likartat syfte hade den föreskrift i 1703 års hammarsmedsordning, som ålade bruksinnehavarna att övervaka att arbetarna inte belastades med skulder som grundades på bruksbetjänternas mångleri med brännvin och andra onyttiga varor (art. 1). Denna hammarsmedsordning inskred även mot försträckningar, som lämnats av vårdslöshet, varmed torde ha avsetts förskott som var alltför stora för att arbetarna skulle kunna intjäna dem inom rimlig tid (art. 1). En mer generell begränsning av kreditgivningen sökte 1703 års hammarsmedsordning åstadkomma genom att uppställa gränser för arbetsgivarens rätt att utkräva betalning för en avflyttad arbetares skulder. Sålunda föreskrevs att den som tog en skuldsatt arbetare i sin tjänst icke var skyldig att till den förutvarande husbonden erlägga mer än visst angivet belopp, vilket för t. ex. mästersmed var bestämt till 133 1/3 daler silvermynt.[45] Beträffande den överskjutande skulden stadgades att den skulle efter hand betalas av den nye husbonden på så sätt att denne årligen av arbetarens förtjänst innehöll och erlade visst begränsat belopp, vilket för mästersmed var fastställt till 33 1/3 daler silvermynt.[46] Bestämmelserna om dessa löneavdrag kan betraktas som en sorts löneexekutionsregler, innebärande att tredje mans fordran mot arbetaren indrevs medelst ett införselförfarande. Det bör anmärkas att 1703 års hammarsmedsordning icke gav en gäldbunden arbetare någon ovillkorlig rätt att lämna tjänsten. Var ingen bruksägare villig att prestera det föreskrivna be-

[44] Bergskollegiets resolutioner 4/11 1673 art. 1 och 1/2 1682 art. 6, K. Maj:ts stadga och ordning för smältare och rostvändare 16/11 1692 art. 4, 1703 års hammarsmedsordning art. 11, 1766 års hammarsmedsordning 18 § och 1766 års masmästarordning 10 §.

[45] Art. 14 och 15. För masmästare gällde samma belopp som för mästersmed, för övriga arbetarkategorier föreskrevs lägre belopp.

[46] Beträffande övriga arbetarkategorier, se art. 14 och 15. Om reglernas verkan i praktiken, se Heckscher a.a. s. 472 f.

loppet för att få arbetaren i sin tjänst, så var arbetaren skyldig att återvända i den förre husbondens tjänst om denne så önskade.[47] I 1766 års hammarsmeds- och masmästarordningar infördes regeln om ny husbondes fulla ansvar för flyttande arbetares skulder.[48]

Såsom framgått var de regler, som syftade till att begränsa bergsbruksarbetarnas skuldsättning, föga ingripande. Så länge lönerna kvarhölls på en alltför låg nivå, kunde reglerna icke nå nämnvärd effektivitet. Att skuldsättningen inom bergsbruket minskade under 1700-talets sista del har antagits bero icke på lagstiftningens inverkan utan på de åtgärder som bruksindustrien — under de goda konjunkturerna — självmant vidtog.[49]

Att arbetarna häftade i stor skuld till arbetsgivarna förekom även inom andra näringar än bergsbruket.[50] På manufakturernas område skedde ett statligt ingripande med syfte att begränsa skuldsättningen för en viss arbetarkategori genom det av kommerskollegium utfärdade reglementet för sidenhanteringarna av den 6/6 1753, II. art. III. kap. 4 och 5 §§.[51] Där föreskrevs att en arbetsgivare ej fick förskjuta en gesäll större summa än 100 daler kopparmynt. Föreskriften sanktionerades genom ett stadgande av innehåll, att därest större förskott lämnats, så ägde arbetsgivaren ej fordra betalning i arbete av den skuldsatte gesällen. Lämnade gesällen tjänsten, var emellertid arbetsgivaren berättigad att få betalning genom att gesällens senare arbetsgivare innehöll en del av lönen, högst en åttondedel vid varje lönebetalning, till dess gälden betalats.

d. Om arbetsgivares *kvittning* mot lön påträffas endast ett fåtal bestämmelser och ej mer än något enstaka stadgande sy-

[47] Se närmare de invecklade bestämmelserna i art. 17.
[48] 20 § resp. 12 §. I 1823 års hammarsmedsordning saknades bestämmelser i ämnet.
[49] Boëthius a.a. s. 337. Särskilt betydelsefullt synes ha varit att lönesättningen för s. k. överjärn var fri och att förbättrad teknik underlättade för arbetarna att prestera överjärn, se Fagerstabrukens historia I, s. 306 f.
[50] Walldén a.a. s. 343 och 351 f, Montgomery, Industrialismens genombrott i Sverige, s. 141, och Söderlund, Stockholms hantverkarklass 1720—1772, s. 267 f.
[51] Jfr hallordningarnas reglering av arbetarnas gäldansvar i art. 2 § 15 och art. 5 § 12 av 1739 års ordning samt i art. 6 §§ 5 och 12 av 1770 års ordning.

nes ha kunnat skydda arbetare mot obilliga kvittningsåtgärder. Artikel 45 av 1649 års järnbergsordning begränsade det belopp, som skulle avdragas å lön vid indrivning av ersättning och böter för vållad eldskada, till en daler silvermynt per vecka, vilket torde ha motsvarat ungefär en tredjedel av en hammarsmeds normala veckoförtjänst[52]; hammarsmederna var dock jämförelsevis högavlönade och för de flesta andra arbetarkategorier lärer ett dylikt avdrag ha varit alltför stort.[53] Samma artikel förutsatte att skadeståndet icke fastställdes ensidigt av bruksägaren utan att det bestämdes »efter Mätismanna ordom.» I legostadgorna däremot föreskrevs för vissa slag av motfordringar att de skulle betalas genom avkortning å lönen utan att något krav på otvistighet hos motfordran eller någon begränsning av avdraget till visst belopp eller till viss del av lönen stadgades.[54] Någon grund att tolka dylika föreskrifter e contrario har knappast förelegat. De torde snarare få ses som ett uttryck för en allmän princip att husbonden ägde utan begränsningar göra sig betald i lönen för sina fordringar mot tjänaren. Något legalt skydd mot kvittning synes legohjonen sålunda icke ha haft. Detsamma torde rättsläget i allmänhet ha varit för övriga arbetarkategorier. Vissa omständigheter innebar emellertid att stora delar av den förindustriella tidens arbetare hade en mer gynnad position beträffande kvittning än den som senare skulle tillkomma det s. k. fria arbetsavtalets arbetare. För många av de förstnämnda utgick en stor del av arbetsvederlaget i form av kost och logi, och dessa förmåner fick helt säkert även gäldbundna arbetare åtnjuta så länge arbetsförhållandet bestod.[55] Härigenom kunde dessa arbetare sä-

[52] Den lagfästa ackordslönen utgjorde en daler silvermynt för smide av ett skeppund stångjärn (järnbergsordningen art. 34) och ett ackordslag skulle smida åtta skeppund per vecka (1649 års hammarsmedsordning art. 6); smedens andel av ackordslönen kan antagas ha varit knappt hälften (jfr 1703 års hammarsmedsordning art. 5 och Fagerstabrukens historia V, s. 57 ff).

[53] Jfr Boëthius a.a. s. 366 f.

[54] Se om ersättning för skada å husbondens egendom 1723 års stadga art. 6, 1739 års stadga art. 7 § 4 och 1833 års stadga § 14 samt om redovisningsskuld 1671 års gårdsrätt art. 10.

[55] De ovan vid not 54 åsyftade reglerna om avkortning å tjänstehjons lön avsåg sålunda endast den lön, som utgick i penningar och klädespersedlar, men ej det löpande underhållet in natura.

gas ha varit tillförsäkrade ett beneficium vid kvittning, något som däremot torde ha varit förmenat det fria arbetsavtalets arbetare i gemen, vilkas avlöning till stor del utgick i penningar. Även i ett annat avseende hade vissa grupper av den förindustriella tidens arbetare en fördelaktigare ställning än en senare tids arbetare, nämligen däri att de förra i motsats till de senare hade möjlighet att tämligen formlöst bringa en förment oriktig kvittningsåtgärd under myndighets prövning. Bergsbruket[56], hantverket[57] och manufakturerna[58] övervakades under det förindustriella skedet av särskilda myndigheter. Hos dessa kunde en arbetare anföra klagomål över arbetsgivarens åtgärder och därigenom åstadkomma att saken under relativt enkla former underkastades rättslig prövning.[59] Betydligt större torde de svårigheter ha varit som mötte en det fria arbetsavtalets arbetare då denne sökte sin rätt mot arbetsgivaren. Han måste väcka och utföra sin talan vid allmän domstol, vilket innebar en invecklad och kostsam procedur.

Ett genomgående drag i den förindustriella rättens reglering av arbetsförhållandena var att lagstiftningen innehöll utförliga regler om *arbetardisciplinen*.[60] Reglerna var strängt sanktione-

[56] Bergsbruket övervakades av bergmästaren och övriga bergsbetjänter. Tvister avgjordes i första instans av bergstings- och gruvrätterna. Dessas domsrätt upphörde 1852. I 1703 års hammarsmedsordning art. 12 angavs hur en bruksarbetare hade att förfara vid missnöje med husbondens avräkning. Han borde ofördröjligen, senast inom ett år, anmäla tvisten hos bergmästaren, bergsfogden eller annan kronobetjänt. Tvisten skulle sedan avgöras vid nästa bergsting. Se vidare 1766 års hammarsmedsordning 18 §, 1766 års masmästarordning 10 § och 1823 års hammarsmedsordning 19 §.

[57] Tvister mellan mästare och gesäller avgjordes i första hand av skråämbetet. Överklagande kunde ske till magistraten och vidare till kommerskollegium. Se Söderlund, Hantverkarna II, s. 232 ff. Systemet upphävdes 1846.

[58] Tjänsteavtalstvister vid manufakturverken avgjordes av hallrätterna. Se härom Walldén a.a. s. 361 ff, särskilt s. 364 f. Hallrätterna avskaffades 1846.

[59] Att de tvisteavgörande organen — särskilt i första instans beroende på den starka arbetsgivarerepresentationen därstädes — hade en benägenhet att tillgodose arbetsgivarintresset bör dock framhållas.

[60] Se ang. bergsbruket Boëthius a.a. s. 360 ff. Se vidare t. ex. skråordningen 1720 art. VIII, hallordningen 1722 art. 19 ff och legostadgan 1739 art. 6 och 7.

rade. De ekonomiska påföljderna bestod av böter[61], viten och förverkande av lön. Reglerna främjade uppenbarligen arbetsgivarintressen och de medförde obestridligen en sträng behandling av arbetarna. Som löneskyddsregler kan de självfallet inte karakteriseras. Det förhållandet att påföljderna var föremål för statlig reglering kan likväl tänkas ha inneburit någon fördel även för arbetarna, i så fall på rättssäkerhetsplanet. Författningarna föreskrev sålunda regelmässigt ett maximum för påföljden. Att sanktionen för avtalsbrott konstruerades som straff medförde att frågan om påföljdens tillämplighet avgjordes av myndighet efter arbetarens hörande och ej ensidigt av arbetsgivaren.

En sorts löneskyddsregler utgjorde slutligen de stadganden som ålade arbetsgivaren att betala lönen *utan dröjsmål*. Legostadgorna förpliktade husbonde, som vägrade att utgiva lönen sedan legohjonet »förswarligen tiänt», att böta hälften av lönens belopp, legohjonets ensak.[62] Bestämmelser med samma syfte fanns i sjölagen[63], skråordningarna[64] och hallordningarna[65].

III. Löneskyddsreglernas utveckling under den liberala epoken och den begränsade interventionismens skede

a. *Introduktion*

Den föregående framställningen har visat huru i den preindustriella svenska rätten fanns ett antal lagstadganden av löneskyddskaraktär, vilka avsåg såväl arbetstagarens förhållande till tredje man som relationen mellan tjänsteavtalsparterna. Under 1800-talets första hälft inträdde en tydligt markerad

[61] Enligt en uppgift hos Söderlund, Stockholms hantverkarklass 1720—1772, s. 86, brukade gesällernas böter betalas av mästaren, som sedan drog av beloppet på lönen.

[62] 1739 års stadga art. 6 § 10 och 1833 års stadga § 33. Den senare stadgan ålade dessutom husbonden att ersätta all skada.

[63] Skeppmannabalken 24 Cap.

[64] 1669 och 1720 års skråordningar art. VIII § 4. Böterna tillföll ämbetslådan och de fattiga. Bestämmelsen synes ha ansetts utgöra ett hinder för décompteavdrag, se Söderlund, Stockholms hantverkarklass 1720—1772, s. 269.

[65] 1739 års hallordning art. 6 § 8 och 1770 års hallordning art. 6 § 13.

förändring i rättsläget. Omdaningen, som skedde genom upphävandet av de merkantilistiska tjänsteavtalsregleringarna, innebar att praktiskt taget alla sådana löneskyddsregler, som avsåg förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna, upphörde att gälla. Utvecklingen motsvarade den allmänna liberala tendensen i tidens tjänsteavtalslagstiftning.

Betraktar man rättsläget vid det liberala skedets höjdpunkt, låt säga i början av 1870-talet, så finner man att lagregler om lönebetalningsmedlet icke längre upprätthölls i någon näringsgren. Ej heller fanns regler som syftade till att inskränka arbetarnas skuldsättning. Lika litet som tidigare existerade lagstiftning om begränsning av arbetsgivares kvittningsrätt.[1] Eftersom tvister mellan tjänsteavtalsparterna nu hörde under allmän domstol, hade 1870-talets arbetare rent praktiskt större svårigheter att komma till sin rätt i en kvittningstvist än vad det merkantilistiska skedets arbetare hade haft. Bestämmelse om särskild påföljd av lönebetalningsdröjsmål fanns nu endast i legostadgan. Beträffande frågan om arbetsgivares befogenhet att stipulera och ensidigt utmäta ekonomiska påföljder av arbetares avtalsbrott fanns inga uttryckliga stadganden.[2] Såvitt gällde skyddet för löneanspråket gentemot tredje man kvarstod alltfort de ovan nämnda reglerna i 1734 års lag om förmånsrätt och införsel.[3] Om exekution i privatanställda arbetstaga-

[1] Ett beneficiumskydd under anställningstiden för lagstadda och andra stadigvarande anställda arbetare synes dock rent faktiskt ha förelegat såsom en återverkan av fattigvårdslagstiftningens regel om husbondens ansvar för att dylika arbetare och deras familjer ej fölle fattigvården till last, se närmare fattigvårdsförordningarna 1847 § 5, 1853 § 5 och 1871 § 4. Praxis rörande regelns arbetstagarbegrepp, se Fattigvårdsmål (Svenska fattigvårdsförbundets skrifter), särskilt 1908:85 och 1910:52. Om regelns bakgrund, se fattigvårdslagstiftningskommitténs betänkande II, del II (1915), s. 75 ff. Diskrepansen mellan arbetsgivares offentligrättsliga och privaträttsliga försörjningsplikt avskaffades först år 1918, se fattigvårdslagen 4 § och Prop 135/1918 s. 77 ff.

[2] Som en rest av en äldre metod för tjänsteavtalsreglering fanns i NFF § 22 en bestämmelse som med böter straffbelade arbetares avtalsbrott. Det är tänkbart att av denna bestämmelse ansågs följa att arbetsgivare i avtalsförhållanden, som föll under NFF, icke ägde stipulera vite såsom påföljd av de angivna förseelserna. NFF § 22 är formellt ännu i kraft.

[3] I de av lagkommittén år 1826 och äldre lagberedningen år 1850 framlagda förslagen till handelsbalk och utsökningsbalk ingick regler om förmånsrätt för lön i HB 22 kap. 3 § och regler om exekution i lön i UB 5 kap. Endast förmånsrättsbestämmelserna innebar väsentligare avvikelser

res lön fanns ingen annan lagbestämmelse än den ovan omtalade i 35 § av 1862 års konkurslag.

Under 1870-talet började industrialismen mer påtagligt sätta sin prägel på svenskt näringsliv. Vid denna tid gällde, såsom framgått av föregående stycke, endast en helt obetydlig löneskyddslagstiftning i vårt land och någon lag som tryggade den tillfälligt anställde arbetarens anspråk på lönen fanns överhuvudtaget icke. Hade därefter skeendet på detta rättsområde följt samma banor som i de europeiska länder vilkas rättsutveckling ovan berörts, så borde under den följande perioden — den s. k. begränsade interventionismens period — ha följt en tämligen livlig svensk löneskyddslagstiftning med syfte att säkra särskilt industriarbetarnas fordran på utfäst lön. Det visar sig emellertid att ifrågavarande lagstiftning kom att få en blygsam omfattning. Särskilt anmärkningsvärt är att löneskyddsregler avseende förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna uteblev. Lagstiftarens åtgärder skall nu kortfattat skildras och orsaken till lagstiftningens ringa omfång belysas.

b. *Relationerna till tredje man*

1. Löneskyddslagstiftningen under förevarande skede avsåg på något undantag när endast frågor om *skyddet gentemot tredje man*. Klarast framstod lagstiftarens ingripanden såsom skyddsåtgärder till gagn för det fria arbetsavtalets arbetare såvitt gällde *förmånsrätten* för lön i arbetsgivarens konkurs. Efter initiativ från riksdagens sida[4] utvidgades genom lagändring år 1891 den i HB 17:4 stadgade förmånsrätten för lön till att omfatta — förutom betjänters och tjänstehjons lön för sista året — annan arbetares dagspenning och avlöning för sista tre

från äldre rätt. Möjligen tjänade fransk rätt som förebild för ändringarna i denna del, jfr särskilt förslaget om utvidgning av tjänstehjonens förmånsrätt till att omfatta lönen för ej blott det löpande utan även det sist förflutna tjänsteåret med regeln i Cciv art. 2101 p. 4. Anmärkningsvärt är lagberedningens förslag däri, att det inrymde förmånsrätt åt jämväl annan arbetare än tjänstehjon, dock endast för dagspenning och avlöning för sista halvåret. I utsökningkommitténs förslag till UL 1871 ingick en — för arbetstagarna förmånlig — regel om exekution i lön, se kap. 4 § 5.

[4] Motioner AK 172/1886, AK 127/1887 och AK 73/1890, riksdagens skrivelse nr 69/1890 samt Prop 22/1891. Se härom och till det följande SOU 1946: 62 s. 143 ff.

månaderna. Härigenom inrymdes förmånsrätt åt sådana arbetare, vilka — såsom inom industrien var vanligt — anställts med villkor om kort eller ingen uppsägningstid. Då ytterligare utvidgningar av förmånsrätten för arbetsvederlag vidtogs i början av 1900-talet var det samma arbetstagarekategori man ville tillgodose.[5] Viktigast av dessa lagändringar var den år 1910 företagna jämkningen av den förmånsberättigade arbetaravlöningens omfång, vilken jämkning hade till främsta syfte att främja de ackordsavlönade arbetarnas ställning. Stadgandet innebar härefter att lön, som ej stått inne längre än tre månader efter förfallodagen, skulle utgå med förmånsrätt; genom ändringen fastslogs att man vid bestämmandet av förmånsrätten hade att taga hänsyn till lönefordrans förfallotid och ej till den tid under vilken lönen intjänats. Värd att nämna — mindre på grund av dess praktiska betydelse än i anledning av dess samband med 1910 års arbetsavtalsförslag — är vidare den samma år införda särbestämmelsen om prioritet för arbetares innestående décomptebelopp oberoende av hur länge beloppet stått inne.

Efter dessa reformer framstod arbetarlönernas förmånsrättsliga ställning såsom tämligen god vid en internationell jämförelse, i synnerhet då man beaktade att enligt svensk rätt — i motsats till vad fallet var (och för övrigt ännu är) enligt många andra rättsordningar (t. ex. de danska, norska, tyska, engelska och schweiziska) — lönefordran kunde uttagas ur arbetsgivarens fasta egendom före fordran enligt inteckning i egendomen.

[5] Se förutom de i texten nämnda båda lagändringarna 1901 års stadgande om förmånsrätt för begravningshjälp, sjukhjälp och livränta enligt lagen 5/7 1901 angående ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete samt 1910 års bestämmelse om att vad som vore stadgat om förmånsrätt för arbetares avlöning skulle äga tillämpning jämväl i avseende å skadestånd, som i händelse av obehörigt avskedande eller arbetsavtalets hävande kunde tillkomma arbetaren i stället för avlöning som skulle med förmånsrätt utgått.
Ett egenartat förslag om en tillfällig utvidgning av arbetstagares förmånsrätt för lön framlades i Prop 280/1914 B. Förslaget, som avvisades av riksdagen, hade till syfte att underlätta näringslivets kreditanskaffning under de svårigheter som uppstått på grund av kriget.
Förslag till regler om arbetsgivarkonkursens inverkan på tjänsteavtalet framlades i FAAL 1910 § 40 och FAAL 1911 § 32. De föll i riksdagen tillsamman med dessa lagprojekt i övrigt.

Sjöfolks fordran på hyra åtnjöt enligt 1734 års lag endast en speciell förmånsrätt i gods enligt HB 17:5. Vid sjölagsreformen år 1864 tillades sådan fordran förmånsrätt jämväl i fartyg och frakt, dock med relativt tillbakaskjuten placering i förmånsrättsordningen.[6] År 1891 förbättrades skyddet avsevärt genom reglerna i sjölagen §§ 267 ff. Åt fordran på såväl hyra som annan gottgörelse enligt tjänsteavtalet tillerkändes härigenom en legal panträtt (med förmånsrätt enligt HB 17:2) i fartyg och frakt. Vid dessa utvidgningar av skyddet för sjöfolks lön tjänade utländska sjölagsregler som förebilder.

2. Under denna period skedde för första gången i svensk lagstiftning en allmän reglering av frågan om *exekution i lön.* Regleringen ingick som ett led i en sedan länge behövlig och förberedd reform av utsökningsrätten i dess helhet, och det förhållandet att en industriarbetarklass börjat uppkomma torde inte ha bidragit till att lagstiftningen om löneutmätning kom till stånd just under ifrågavarande tid. Vid utformandet av bestämmelsen om exekution i lön hade lagstiftaren främst statstjänstemännens förhållanden för ögonen; frågan om exekution i privatanställda arbetstagares lön ansågs vid denna tid — om man får döma av förarbetena — vara av ringa praktisk betydelse. Nydaningen av utsökningsrätten skedde genom 1877 års utsökningslag, vari ingick en bestämmelse om utmätning av avlöning för allmän och enskild tjänst.[7] Bestämmelsen (66 §) hade följande lydelse:

> Gäldenärs innestående aflöning för allmän eller enskild tjenst, eller innestående pension å rikets stat må icke utmätas, förr än gäldenären är berättigad att aflöningen eller pensionen lyfta.

Beträffande icke förfallen lön skulle alltså gälla att exekution däri icke finge ske. Genom denna regel tillgodosågs ett ofta utta-

[6] Enligt HB 17: 7 andra punkten, se 1864 års sjölag 275 §. Förarbeten, se Prop 81/1862—63 s. 110 ff.

[7] Termen »tjänst» hade i juridiskt språkbruk vid denna tid möjligen innebörden stadigvarande anställningsförhållande. Något stöd för att man avsett att lön enligt tillfälligt arbetsavtal skulle falla under andra exekutionsregler än lön i stadigvarande anställning ger dock ej förarbetena. I praktiken tillämpades UL:s regler om exekution i lön även på lön enligt kroppsarbetares tillsvidareavtal, se motion AK 77/1917 s. 3 (ett uttalande av kronolänsmannen E. Ohlin).

lat önskemål[8] om att införselförfarandet — vilket, såsom ovan framgått, varit tillämpligt endast beträffande lön av allmän tjänst — skulle bringas att upphöra; se även promulgationsförordningen § 8.

Av lagrummet framgick vidare att »innestående» avlöning, som gäldenären var berättigad att lyfta, fick utmätas. I den betydelsefulla frågan om i vilket ögonblick utmätningen tidigast kunde verkställas gav lagen dunkelt besked. Det kan starkt ifrågasättas, om inte lagstiftaren avsett att gäldenären borde ges tillfälle att lyfta lönen innan utmätningsmannen skred till verket, vilket skulle inneburit att utmätning finge ske endast då gäldenären låtit lönen stå inne.[9] I praxis fastslogs emellertid snart att utmätning fick företagas redan i det ögonblick lönen förföll till betalning, se NJA 1888 s. 295.

Vid utmätning av förfallen lönefordran kunde enligt den nya lagen fordran tillgripas fullt ut. Gäldenären förlänades alltså icke något som helst beneficium.[10] Behovet av beneficium diskuterades överhuvudtaget icke i den av lagberedningens majoritet avgivna motiveringen till lagförslaget.[11] Under riksdagsbehandlingen åberopades till stöd för förslaget i denna del att det medförde en likhet inför lagen däruti att löntagare icke gavs en annan och mer gynnad ställning än andra gäldenärer.[12]

[8] Se motioner FK 46/1869 och AK 5/1876 samt uttalanden i frågan under motionernas behandling i riksdagen. Införselsystemet ansågs ha medfört skadliga verkningar inte endast för gäldbundna tjänstemän utan även för staten såsom arbetsgivare.

[9] Då i nya lagberedningens motiv uttalas, att förfallen lön bör vara underkastad utmätning på samma sätt som annan fordran, åsyftas sålunda endast lön som »förfallit, men ändock fått innestå hos embetsverket eller husbonden» (s. 93). Till stöd för det för gäldenären fördelaktigare alternativet kan möjligen även åberopas att lagrummet talar om »*innestående*» avlöning. Jfr HD-minoritetens votum i NJA 1888 s. 295.

[10] Se i förarbetena t. ex. Örboms särskilda yttrande till nya lagberedningens motiv s. 220. Se vidare Falk, Utsökningslagen (1879), s. 27. Jfr NJA 1901 s. 56 (av en fabriksarbetares veckolön å 20 kronor utmättes 12 kronor 34 öre). I praktiken synes i vart fall för månadsavlönade arbetstagare ha åstadkommits ett beneficium genom en extensiv tillämpning av stadgandet i UL § 65 om undantagande från utmätning av vad av husets förråd till gäldenärens och hans familjs underhåll under en månad tarvades, se motion AK 77/1917 s. 6 f (ett uttalande av E. Ohlin).

[11] En förklaring härtill kan ha varit att majoriteten ansett att utmätning icke skulle få ske annat än i fall gäldenären låtit lönen stå inne, se ovan not 9.

[12] AK 1877 nr 50 s. 14, 19 och 23.

Med hänsyn till avsaknaden av beneficiumbestämmelse kunde regeln i UL § 66 förefalla långt ifrån arbetstagarvänlig. I praktisk tillämpning kom emellertid regeln att bli tämligen fördelaktig för den gäldbundne arbetstagaren. Det förhållandet att lönefordran var skyddad mot exekution ända fram till förfalloögonblicket gav i många fall arbetstagaren — åtminstone om han var i privat tjänst — möjlighet att förhindra en hotande utmätning genom att utverka hos löneutbetalaren att betalning skedde före den ordinarie förfallotidpunkten. Och även om denna utväg ej stod öppen, hade arbetstagaren gott hopp om att undgå utmätning, eftersom utmätningsmannen i praktiken ej annat än i enstaka fall hade tillfälle att verkställa utmätning just vid det klockslag då lönen förföll.[13] Enligt ett mer allmänt bedömande var det onekligen en brist hos 1877 års lagstiftning att frågan huruvida löneutmätning i det enskilda fallet skulle komma till stånd eller ej var beroende av en så tillfällig omständighet som den huruvida utmätningsmannens arbetsbörda vid den relevanta tidpunkten tillät honom ingripa eller icke.

Utsökningslagens ursprungliga regler om löneutmätning skilde sig till sitt innehåll påtagligt från den lagstiftning i ämnet som utländska industristater vid samma tid började genomföra. Denna utländska lagstiftning beviljade arbetstagarna, i vart fall kroppsarbetarna eller de lågavlönade arbetarna, ett beneficium vid exekution i lön och uppehöll ofta skilda regler för olika slag av exekutionsfordringar, t. ex. så att exekution medgavs i större utsträckning vid indrivning av underhållsanspråk än vid indrivning av fordringar i allmänhet. Det är antagligt att om reformen av det svenska utsökningsväsendet kommit till stånd först efter industrialismens definitiva genombrott

[13] Det är troligt att nya lagberedningens intentioner faktiskt varit att utmätning av lön praktiskt taget skulle upphöra, se särskilt reservanten Örboms yttrande om att förslaget faktiskt, fastän ej till formen, innefattade verkligt förbud mot sådan utmätning (s. 221). — Om förfarandet vid löneutmätning bör nämnas, att i NJA 1888 s. 295 fastslogs att sådan utmätning kunde verkställas å lönebetalningsstället utan att utmätningsmannen — såsom UL § 75 förutsatte vid utmätning av fordran — dessförinnan avgivit utmätningsförklaring i utmätningsgäldenärens bostad. Skulle det i UL § 75 förutsatta förfarandet ha tillämpats — något som i vart fall lagberedningsledamoten Örbom synes ha utgått från (s. 220) — så hade genomförandet av löneutmätning ytterligare försvårats.

i landet, d. v. s. något eller ett par decennier senare, så hade löneexekutionsreglerna fått större likhet med industristaternas lagstiftning. Såsom ofta sker med regler som ingår i en större lagreform kom utsökningslagens bestämmelser om löneutmätning att bestå oförändrade under tämligen lång tid. Ändringar däri genomfördes först under det skede som i denna framställning benämnts det kollektiva, d. v. s. efter år 1915.

3. I flera länder lagreglerades under detta skede frågan om arbetstagarens behörighet att genom *överlåtelse* eller andra rättshandlingar förfoga över framtida lön. Någon motsvarande svensk lagstiftning kom icke till stånd. I praxis fastslogs emellertid att en överlåtelse av lönefordran före förfallodagen icke var giltig gentemot arbetstagarens borgenärer, se NJA 1913 s. 496. Det är antagligt att socialt betonade hänsyn till arbetstagaren ansågs utgöra grund för detta överlåtelseförbud.[14]

c. *Relationen mellan tjänsteavtalsparterna*

1. Såsom ovan redan framhållits meddelades här i landet under den begränsade interventionismens period praktiskt taget inga löneskyddsregler avseende relationen mellan tjänsteavtalsparterna. Den enda föreskrift, som kunde karakteriseras som en dylik regel, synes ha varit den dispositiva bestämmelsen i 1891 års sjölag 99 §, vilken föreskrev att hyran skulle, då fartyget låg i hamn, betalas i reda penningar. Förhållandet är anmärkningsvärt, eftersom en tämligen riklig sådan lagstiftning kom till stånd i andra länder under motsvarande skede. Orsakerna till den svenska lagstiftarens passivitet skall belysas i den följande framställningen.

2. Försök att åstadkomma legala löneskyddsregler avseende förhållandet mellan avtalsparterna uteblev ej. På officiell väg utarbetades sålunda i början av 1900-talet flera *förslag* till dylika regler. Förslagen ingick alla såsom led i projekt till en allmän reglering av tjänsteavtalsförhållandet[15]. Det finns skäl

[14] Jfr Undén, Om panträtt i rättigheter (2. uppl., 1923), s. 90 ff, och Nial i TfR 1936 s. 73 ff.

[15] Dåtida terminologi avvek från den här brukade. Med tjänsteavtal avsågs sålunda sannolikt enbart stadigvarande anställningsförhållande, se t. ex. 1900 års förslag till lag om tjänsteavtal mellan husbönder och tjänare. (Annorlunda Winroth, Om tjenstehjonsförhållandet, not 2). Som

framhålla att den avgörande orsaken till att projekten ej kom till utförande icke i något fall torde ha varit ogillande av de föreslagna löneskyddsbestämmelserna.[16]

I *1901 års förslag till lag om vissa arbetsavtal,* vilket som helhet var starkt konservativt, fanns insprängda ett par löneskyddsregler av föga ingripande slag. Beträffande betalningsmedlet innehöll förslaget endast en regel om att kontant lön skulle betalas i gällande mynt och att förty anvisning å penningar eller varor ej finge i dess ställe användas (14 § 3 st.). I fråga om stipulerad penningplikt för arbetares överträdelse av ordningsföreskrift fanns en tvingande bestämmelse av innehåll, att dylik plikt ej fick överstiga hälften av dagslönen och att vad arbetare sålunda miste skulle avsättas till de vid företaget anställda arbetarnas gemensamma bästa (16 §). Förslaget berörde även frågorna om kvittning[17], dröjsmålspåföljd[18] och décompte[19], men dess regler härom synes icke skola ha inneburit något främjande av arbetarnas ställning i jämförelse med gällande rätt. Mot 1901 års lagförslag riktades särskilt från arbetarhåll stark kritik, varvid främst anmärktes att förslaget icke tog hänsyn till den kollektiva avtalsformen.[20] Förslaget remitterades aldrig till högsta domstolen för granskning.[21]

I sin år 1907 avgivna *promemoria angående lagstiftning om arbetsavtal* inskränkte sig utredningsmännen Åkerman och Olin såvitt gällde det individuella arbetsavtalet till att behand-

beteckning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet användes termen arbetsavtal.

[16] Hos Westerståhl, Svensk fackföreningsrörelse, s. 262 ff, lämnas en allmän framställning av arbetsavtalsförslagen och deras behandling.

[17] 12 § 2 st., jfr 14 § 3 st. Om kvittningsreglerna i detta och övriga förslag till arbetsavtalslagar, se även nedan s. 213 ff.

[18] 20 § fjärde punkten ang. hävningsrätt.

[19] 15 § gav, där ej annorlunda avtalats, arbetsgivaren rätt att genom avdrag med 1/5 av lönen vid varje avlöningstillfälle innehålla ett sammanlagt belopp motsvarande den kontanta lönen för tolv arbetsdagar. Décomptesystemet var ett av de medel arbetsavtalskommittén ansåg lämpliga för att bereda skydd åt i behörig ordning ingångna arbetsavtal. Att överväga frågan om åstadkommande av dylikt skydd var kommitténs huvuduppgift. — År 1891 hade décomptesystemet införts i lagstiftningen om sjömansavtalet. Enligt sjölagen 99 § 1 st. 2 p. ägde befälhavaren innehålla en tredjedel av hyran till dess sjömannen entledigades.

[20] Westerståhl a.a. s. 270.

[21] Om åberopat skäl härtill, se justitieminister Berger i AK 1905 nr 59 s. 33.

la »frågor af större räckvidd». I första hand framförde de därvid ett flertal förslag om löneskyddsregler.[22] Beträffande arbetsgivarens kvittning med skadeståndsfordran förordades, att avdraget begränsades till viss del av avlöningen och att avdragsrätten förlorades därest den ej gjordes gällande vid första avlöningstillfälle efter det arbetsgivaren erhållit kännedom om skadan. I fråga om décomptesystemet föreslogs, att det skulle få komma till användning allenast med arbetstagarens samtycke samt att en rad till arbetstagarens skydd uppställda tvingande regler skulle gälla vid tillämpning av systemet. Utredningsmännen förordade jämväl införandet av tvingande regler om begränsning av penningplikt för överträdelse av ordningsföreskrift samt om rätt för arbetaren att, då lönen berodde på mätning av arbetsprestationen, personligen eller genom ombud kontrollera mätningen. De rekommenderade vidare att stadganden till förekommande av truck upptogs i lagen. Slutligen berörde de problemet huruvida arbetstagare, i vars löneförmåner inginge fri bostad, borde tillerkännas rätt att, oberoende av arbetsavtalets upphörande, under viss tid därefter bibehållas vid bostaden.

Åkermans och Olins förslag till löneskyddsregler upptogs med vissa förändringar och preciseringar i *1910 års förslag till lag om vissa arbetsavtal.*[23] Hade lagförslaget förverkligats skulle i svensk rätt ha skapats ett skydd för arbetares[24] lön, vilket ganska väl hade motsvarat det som i allmänhet upprätthölls vid denna tid av de europeiska industristaterna.[25] Minst ingri-

[22] Se s. 157 ff. Om promemorians behandling, se Westerståhl a.a. s. 300 ff, Petrén i Rättshistoriska studier II, s. XIII ff, och Thomasson i Statsvetenskaplig Tidskrift 1960, s. 152 ff.

[23] Prop 96/1910 s. 13 ff. Särskilda utskottets (nr 2) förslag innebar ändringar — mestadels till arbetstagarsidans favör — på flera punkter rörande löneskyddsreglerna. Se utlåtande nr 6 s. 78 ff beträffande 21, 24 och 30—33 §§.

[24] Förslaget omfattade såväl kroppsarbetare som arbetsförmän (även handelsbiträden) inom jordbruk, handel, industri och byggnadsverksamhet, se närmare 1—4 §§.

[25] Utländsk rätt hade tjänat som förebild för flera av förslagets löneskyddsregler, jfr t. ex. décompteregeln i 32 § med belgiska arbetsavtalslagen år 1900 art. 26 och nederländska civillagen (ändrad 1907) art. 1638 s. Det bör anmärkas att reglerna i FAAL 1910 — liksom de i FAAL 1911 — skulle vara rent privaträttsliga i så måtto att rättshävdelsen ankom på arbetstagaren. Häruti avvek förslaget från vad som brukade gälla i utländsk löneskyddslagstiftning, se ovan kap. 2 A vid not 29.

pande var förslagets löneskyddsregler såvitt gällde betalningsmedlet. Härom föreskrevs endast att arbetsgivaren ej ägde att i stället för utfäst kontant lön lämna anvisning å penningar eller varor (30 § 1 st.), något som torde ha följt redan av allmänna principer för tolkning av avtal. Någon begränsning av parternas avtalsfrihet vid val av lönebetalningsmedel föreslogs ej. Hinder skulle således icke föreligga mot att lön utgick i form av bostadsförmån. Olägenheterna av att en arbetstagare som åtnjöt dylik förmån enligt gällande rätt måste lämna bostaden, så snart arbetsförhållandet upphörde, uppmärksammades emellertid i förslaget som innehöll en regel om rätt för arbetaren att i sådant fall få bo kvar i minst 14 dagar.[26] Förslagets regler rörande löneavdrag och arbetsgivarens motfordringar innebar mer anmärkningsvärda avvikelser från gällande rätt. Vid kvittning med konnex skadeståndsfordran skulle arbetaren, så länge arbetsförhållandet bestod, tillförsäkras ett beneficium, omfattande förutom naturaförmåner fyra femtedelar av den varje gång betalning skedde förfallna kontanta lönen (24 § 1 p.).[27] Rätten att kvitta med sådan fordran skulle förloras, om den ej gjordes gällande inom viss kortare tid (24 § 2 p.). I fråga om décomptesystemet innebar förslaget ett accepterande av de av Åkerman och Olin förordade principerna. Till arbetstagarens skydd skulle vid tillämpning av systemet bland annat gälla, att ej mer än en femtedel av den kontanta lönen finge innehållas för ifrågavarande ändamål vid varje tillfälle då betalning skedde samt att vidare avdrag ej skulle få ske då avdragen sammanlagt uppginge till ett belopp motsvarande den kontanta lönen för femton arbetsdagar.[28] Rörande det fall att

[26] 21 §. Samma paragraf innehöll för det fall att särskilt hyresavtal slutits en motsvarande skyddsregel, innebärande att arbetaren garanterades fjorton dagars uppsägningstid.

[27] Utskottets förslag innebar en mycket väsentlig ändring rörande frågan om kvittning med konnex skadeståndsfordran därutinnan att dess regel härom — i motsats till propositionens stadgande — uppställde som villkor för kvittningsrätten att ersättningsanspråket blivit fastställt av domstol eller eljest var ostridigt. Utskottet föreslog en jämkning till arbetarsidans förmån även i beneficiumfrågan, se härom 24 § 1 st. 1 p. och 2 st.

[28] Se om övriga detaljer 32 §. Utskottet fann att décomptesystemets åsyftade verkan — d. v. s. att förebygga att arbetare obehörigen lämnade anställning — skulle bli så försvagad att systemet kunde anses i det närmaste värdelöst, om de stränga regler som regeringsförslaget uppställde skulle tillämpas (s. 46). Utskottets förslag innehöll om décompte endast en

arbetaren hade att erlägga vederlag för av arbetsgivaren tillhandahållna redskap och materialier föreslogs ett stadgande med syfte att förekomma att arbetsgivaren obehörigen riktade sig på arbetarens bekostnad (26 §). Till arbetarens skydd reglerades vidare frågan om penningplikt för förseelser (33 §). En speciell påföljd av dröjsmål med lönebetalning föreslogs, på lagrådets initiativ, i 31 §, varest arbetsgivaren förklarades förpliktad vid underlåtenhet att erlägga lön på förfallodagen att till arbetaren gälda utöver lönebeloppet en tjugondedel därav.[29] Vidare innehöll förslaget en regel om arbetarens rätt att kontrollera ackordsmätning (29 §). Beträffande betalningsperioden föreslogs dispositiva regler i 30 §.[30]

1910 års förslag till lag om vissa arbetsavtal föll i riksdagen på grund av vänsterpartiernas motstånd.[31] Enligt oppositionen hade förslaget icke föregåtts av den sorgfälliga utredning som bort företagas. En andra huvudinvändning innebar att förslaget sträckte sig över ett större område än som lämpligen kunde regleras genom en och samma lag; storindustriens arbetsförhållanden borde inte såsom enligt förslaget regelbindas genom samma föreskrifter som jordbrukets. Från socialdemokratiskt håll kritiserades särskilt att i lagförslaget hade inskrivits principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.[32] Missnöje med de föreslagna löneskyddsreglerna synes icke ha bidragit till förslagets fall.[33]

bestämmelse som begränsade avdraget till viss del av den förfallna kontanta lönen vid varje avlöningstillfälle, se närmare 24 § 2 st.

[29] Enligt 38 § 4 p. skulle arbetaren äga häva avtalet i anledning av dröjsmål först om dröjsmålet varat längre än två söckendagar efter förfallodagen. Regeln i 31 § åsyftade att skapa en för arbetsgivaren kännbar påföljd även vid kortare dröjsmål, se lagrådet i Prop 96/1910 s. 181.

[30] Som löneskyddsregel kan möjligen dessutom karakteriseras bestämmelsen i 40 § om den verkan arbetsgivarens konkurs utövade på tjänsteavtalet.

[31] Se särskilda utskottets (nr 2) utlåtande nr 6/1910 s. 136 ff och AK 1910 nr 60 s. 16 ff. Jfr Westerståhl a.a. s. 312 ff.

[32] Inom fackföreningsrörelsen hyste man möjligen uppfattningen att en lagstiftning om tjänsteavtalet kunde medföra en försvagning av arbetarorganisationernas ställning därigenom att en sådan lagstiftning minskade behovet av reglering medelst kollektivavtal, se Yttranden 1911 s. 62 ff och s. 79. Jfr även Schotte i AK 1911 nr 37 s. 40 f.

[33] Jfr LO-ordföranden Lindqvists gillande uttalande om bl. a. bestämmel-

Det nya förslag till lag om vissa arbetsavtal, som *år 1911* förelades riksdagen[34], innehöll i stort sett samma löneskyddsregler som 1910 års förslag.[35] De väsentligaste ändringarna utgjordes av att det nya förslaget uppställde som krav för arbetsgivares rätt att kvitta mot lön med konnex skadeståndsfordran att ersättningsanspråket var ostridigt (22 §) samt av att reglerna om décompte hade förenklats (23 §). I riksdagen anfördes mot förslaget i huvudsak samma anmärkningar som mot föregående års lagprojekt, och förslaget föll.[36]

3. De på officiell väg i seklets början utarbetade förslagen till löneskyddsregler kan påstås ha hindrats från att förverkligas av att de ingick som led i projekt till en allmän reform av arbetsavtalslagstiftningen. Det är tänkbart att en löneskyddsreglering hade kunna komma till stånd om förslag därom framlagts för sig utan att sammankopplas med dylika vittfamnande kodifikationsförslag. Den borgerliga riksdagsmajoriteten torde emellertid vid denna tid ha saknat intresse för partiella tjänsteavtalsreformer till arbetarsidans favör. På enskilt initiativ framlades i riksdagen under den begränsade interventionismens skede endast två förslag som syftade till lagreglering av löneskyddsfrågor gällande förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna. År 1896 väcktes en motion med begäran om undersökning av trucksystemets användning i landet[37] och i en i samband med hyreslagsreformeringen år 1907 framlagd motion begärdes lagstiftning om skydd för arbetares rätt till bostaden i fall då denna upplåts av arbetsgivaren[38]. Båda mo-

serna rörande lönens utbetalande, AK 1910 nr 60 s. 21. Den enda löneskyddsregel som orsakade mer omfattande debatt var décomptebestämmelsen.

[34] Prop 43/1911 s. 22 ff.

[35] Löneskyddsreglerna i FAAL 1911 finns i följande paragrafer: 13 § (bostadsförmån som lön), 15 § (prissättning på redskap och materialier), 19 § (kontroll av ackordsmätning), 20 § (truck och betalningsperioden), 21 § och 30 § 5 p. (dröjsmålspåföljder), 22—24 §§ (kvittning och décompte) samt 25 § (penningplikt). Om arbetsgivarkonkursens inverkan på tjänsteavtalet, se 32 §.

[36] Särskilda utskottets (nr 1) utlåtande nr 1/1911 s. 136 ff och AK 1911 nr 37 s. 38 ff. Jfr Westerståhl a.a. s. 326 ff.

[37] Motion AK 4/1896.

[38] Motion AK 178/1907. Det i motionen framlagda lagförslaget innebar i princip att hyres- och arbetsavtal skulle särskiljas och att lön sålunda icke skulle få utgå i form av bostadsförmån.

tionerna föll på första kammarens motstånd.[39]

Att ej ytterligare försök gjordes att åstadkomma en legal löneskyddsreglering kan ha haft mer än en orsak. I vart fall under 1900-talets första decennium torde det ha tett sig tämligen utsiktslöst att verka för en dylik delreglering av tjänsteavtalet med hänsyn till att en allmän reform därav var under övervägande. På fackföreningshåll kan man tänkas ha varit föga benägen att nyttja tjänsteavtalslagstiftning som medel att främja arbetarnas ställning på den grund att dylik lagstiftning antogs kunna minska kollektivavtalens och därmed arbetarorganisationernas betydelse. Vidare kan ifrågasättas om missförhållandena på förevarande område varit särskilt allvarliga eller omfattande. Om hur förhållandena faktiskt gestaltat sig är det svårt att bilda sig en bestämd uppfattning, eftersom den socialhistoriska forskningen ägnat ringa uppmärksamhet åt hithörande problem. Antydningsvis synes dock följande kunna anföras härom.

Vad först gäller frågan om betalningsmedlet så har man viss kunskap om i vad mån lönen inom skilda fack utgått in natura.[40] Denna löneform, som varit tämligen vanligt förekommande, kunde ge upphov till olika missförhållanden. I fråga om truckmissbruken har Gårdlund avgivit omdömet, att de nackdelar som trucksystemet kan medföra för arbetarna i form av överpris och dåliga varor ej synes ha varit vanliga i vårt land under det sena 1800-talet.[41] Eftersom kollektiva minimilönsregleringar inte existerade i nämnvärd utsträckning vid denna tid, så förelåg väl ej heller något väsentligt motiv för otillbörliga truckförfaranden. Att i enstaka fall truckmissbruk förekommit — särskilt inom skogsbruket — synes dock sanno-

[39] LU 52/1896, FK 1896 nr 16 s. 31 ff, AK 1896 nr 27 s. 4 ff, LU 25/1907 s. 23 ff, s. 44 och s. 111 ff, FK 1907 nr 19 s. 49 samt AK 1907 nr 24 s. 23 ff.

[40] Se främst Bagge m. fl., Wages in Sweden 1860—1930, Part One, bl. a. s. 33 och 85 ff. Om förhållandena 1907—1908, se Kollektivaftal (kommerskollegium), särskilt I s. 156 ff.

[41] Gårdlund, Industrialismens samhälle, s. 372. — I Wages in Sweden beröres överhuvudtaget icke problemet huruvida nominallönerna reducerats genom truckförfaranden (se dock s. 325 om Boxholm år 1873). Jfr Gustafsson i Sågverksförbundet 1907—1957 (1962), s. 127 ff.

likt.[42] Även om icke arbetsgivaren eller hans ställföreträdare utnyttjade naturalönssystemet till att rikta sig på arbetarnas bekostnad, så gav detsamma lätt upphov till andra olägenheter. Det förhållande att nyttjanderätt till bostad utgjorde en löneförmån kunde göra arbetaren överdrivet beroende av arbetsgivaren.[43] Ofta torde redan den omständigheten, att naturalönssystemet innebar begränsningar av rätten att fritt förfoga över intjänad lön, ha medfört att systemet av arbetarna uppfattades som ett olustbetonat tvång.[44]

Décomptesystemet hade i början av 1900-talet nästan ingen användning inom den egentliga industrien utan nyttjades så gott som enbart inom jordbruket.[45] Det förefaller mindre troligt att systemet missbrukats på allvarligt sätt. I så fall borde rimligen några exempel på otillbörlig tillämpning ha framdragits under diskussionerna om systemets lagreglerande vid 1910 och 1911 års riksdagar. Så skedde emellertid ej.[46]

Enstaka uppgifter påträffas om att arbetsgivare utmätt viten och andra motfordringar på ett sätt som inneburit ett hänsynslöst utnyttjande av ekonomisk övermakt[47], och i tjänstereglementen kan uppletas en och annan bötesbestämmelse vars tillämpning enligt bokstaven förefaller ha kunnat medföra obilliga verkningar för arbetarna[48]. Hade verkligt allvarliga missbruk av arbetsgivarnas befogenheter i dessa hänseenden förekommit i större utsträckning, borde emellertid uppgifterna om

[42] Se t. ex. Stadling, J., Vår irländska fråga (1894), s. 143, 148 ff och 179 f, FK 1896 nr 16 s. 31 ff, AK 1896 nr 27 s. 4 ff samt Sågverks- och brädgårdsarbetaren 1900 s. 9 (jfr dock Olsson, R. & Lindström, R., En krönika om sågverksarbetare, 1953, s. 505 f).

[43] Se t. ex. motion AK 178/1907 och Gårdlund a.a. s. 410 f.

[44] Se om kost- och logisystemet för livsmedelsarbetarna Uhlén, A., Svenska livsmedelsarbetareförbundets historia 1896—1956, s. 19 och 33 ff. Jfr Granlund, Avlöningsformer, s. 161 och 197.

[45] Inom jordbruket tillämpades systemet beträffande de icke lagstadda arbetarna, se Yttranden 1911 s. 15 och 33. Systemet synes även annorstädes ha tagits i bruk efter storstrejken, se Backman, H., Promemoria angående svensk lagstiftning om arbetsaftal (1913), s. 52.

[46] Jfr särskilda utskottets (nr 2) utlåtande nr 6/1910 s. 46.

[47] Stadling a.a. s. 163 f, Yttranden 1911 s. 246.

[48] Se exempel på bötesklausuler utan maximering av bötesbeloppet i Kollektivaftal (kommerskollegium) II s. 97 och 331. Se i samma arbete s. 127 en klausul om kollektiv bestraffning genom löneavdrag för fel i arbetet. Se vidare motion AK 127/1902.

missförhållanden ha varit talrikare än vad som faktiskt är fallet.[49]

Vid bedömandet av det dåtida behovet av en legal löneskyddsreglering bör man självfallet uppmärksamma fackföreningarnas verksamhet. Det står klart att fackföreningarna genom upprättande av kollektivavtalsregleringar relativt tidigt skapade — för de områden som täcktes av kollektivavtalen — ett skydd för arbetarens rätt till lönen som på många punkter inte stod det skydd efter som skulle ha åstadkommits, därest 1910 eller 1911 års förslag till arbetsavtalslagar genomförts. I den av kommerskollegium år 1908 utgivna samlingen av kollektivavtal påträffas åtskilliga klausuler med syfte att trygga arbetarens anspråk på lönen eller hans rätt att fritt förfoga över den. Inom flera avtal för livsmedelshanteringen fanns inskrivet uttryckligt förbud mot kost- och logisystemet.[50] Inom bruksindustrierna hade vid denna tid, ursprungligen på arbetarorganisationernas tillskyndan, naturaförmånerna börjat avlösas av kontant lön.[51] Angav ett kollektivavtal lönen i penningar — vilket var det normala — torde det inom alla fack ha ansetts självfallet att en arbetare icke var skyldig att finna sig i att lönen erlades i annat än kontanter. Tillät kollektivavtal lönebetalning medelst anvisning, uppställdes åtminstone i vissa fall villkoret att arbetaren ägde ange den person, på vilken anvisningen skulle utställas.[52] Inte sällan inrymde kollektivavtalen bestämmelser rörande tjänsteavtalsparternas ekonomiska mellanhavanden vid sidan av själva arbetsförhållandet, t. ex. om priset på naturaförmåner och arbetsredskap som arbetaren ägde inköpa hos arbetsgivaren.[53] Tämligen ofta preciserade avtalen de skadeståndsviten eller böter som drabbade arbetaren vid avtalsbrott.[54] Frågan om förutsättningarna för arbetsgivares rätt att kvitta sina genfordringar mot lön lämnades däremot oreg-

[49] Jfr Granlund a.a. s. 179 f.
[50] Kollektivaftal (kommerskollegium) I s. 159 och II s. 134. Jfr Uhlén a.a. s. 80 ff.
[51] Kollektivaftal (kommerskollegium) I s. 158. Hur landsbygdsindustriernas naturaförmånssystem avlöstes genom riksavtal med början i järnbruksavtalet 1908 har skildrats av Gårdlund, se a.a. s. 409 ff, se även Fagerstabrukens historia V, s. 415 ff och 589 f.
[52] Kollektivaftal (kommerskollegium) I s. 158 och II s. 413.
[53] A.a. II t. ex. s. 172, 191 och 210.
[54] A.a. II t. ex. s. 143, 194 och 262.

lerad i praktiskt taget alla kollektivavtal.[55] Endast undantagsvis innehöll kollektivavtalen bestämmelser om décompte.[56] Sannolikt ansågs décomptesystemet förbjudet, om kollektivavtalet saknade regler därom. Bestämmelser om tidpunkten för lönebetalningen fanns i ett stort antal kollektivavtal.[57] Någon gång garanterade avtalen uttryckligen arbetares rätt att kontrollera ackordsmätning.[58]

Även om kollektivavtalets rättsverkan vid denna tid var omtvistad, har klausuler av angivet slag helt säkert kunnat bidraga till att intjänad lön utan obehöriga avdrag och utan dröjsmål kom arbetaren till godo. Vad som emellertid i realiteten främst tryggade den organiserade arbetarens anspråk härvidlag torde ha varit den utomrättsliga omständigheten att han erhöll sin organisations stöd i tvister med arbetsgivaren.[59] Då 1910 och 1911 års förslag till arbetsavtalslagar framlades, var visserligen arbetarorganisationerna försvagade av nederlaget i storstrejken, men det förefaller likväl som om behovet av en löneskyddslagstiftning vid denna tid knappast varit trängande för det stora flertalet av de organiserade arbetarna. Att andra arbetare — de oorganiserade som ännu utgjorde huvudparten av arbetarklassen — mången gång skulle haft stort gagn av ett legalt löneskydd gentemot arbetsgivarna synes däremot icke kunna uteslutas.

I det föregående har anförts flera tänkbara orsaker till varför Sverige aldrig erhöll en allsidig löneskyddslagstiftning av det slag som allmänt infördes i andra västeuropeiska länder under ifrågavarande skede. Då man söker förklaringar synes särskild vikt böra läggas vid fackföreningsrörelsens ställning. Såsom ovan nämnts började löneskyddslagstiftning införas i andra länder medan fackföreningarnas rörelsefrihet där ännu var starkt beskuren av statsmakterna. Ovan har vidare hävdats att denna lagstiftning kunde uppfattas såsom led i åtgärder

[55] I enstaka fall angavs att arbetsgivare för viss motfordran ägde göra avdrag å lön, se a.a. II s. 194.
[56] A.a. I s. 175, 178 och 215.
[57] A.a. I s. 174 f.
[58] A.a. I s. 178 f.
[59] Eklatanta exempel på organisationernas ingripanden var indrivningsblockaderna som tidigt kom i bruk, se t. ex. NJA 1903 s. 123 och Undén, Kollektivavtalet (1912), s. 226.

för att undanröja arbetarklassens missnöjesanledningar i syfte att minska behovet av fackliga sammanslutningar. I Sverige däremot var fackföreningsrörelsens handlingsfrihet aldrig allvarligt hämmad. Med all reservation för betydelsen av övriga sociala, politiska och rättsliga olikheter må konstateras, att ett lagstiftande om löneskydd i vårt land skulle ha inneburit en avvikelse från ett för denna epoks lagstiftare vanligt — om än icke allenarådande — handlingsmönster såvitt gällde ingripanden på arbetsmarknaden. Naturligen har vidare just fackföreningarnas rörelsefrihet kunnat medföra att behovet av tjänsteavtalslagstiftning till arbetarnas förmån — av det slag som löneskyddslagstiftningen representerar — här icke varit lika trängande som i många andra länder.

IV. Översiktligt om rättsutvecklingen under det kollektiva skedet

a. I den uti föregående kapitel lämnade översiktliga framställningen av löneskyddsreglernas utveckling i utländsk rätt under det kollektiva skedet påpekas en olikhet mellan omfånget av lagstiftningsingripandena på löneskyddets skilda huvudområden. Såvitt gäller skyddet mot tredje man har lagstiftaren varit tämligen livligt verksam med att jämka reglernas innehåll under det att hans ingripanden avseende skyddet mot arbetsgivarens åtgärder nästan helt uteblivit. Den samtida svenska rättsutvecklingen är i detta hänseende likartad med den utländska, men vid jämförelser måste man hålla i minnet att utgångsläget varit ett annat i Sverige än i de ovan berörda länderna i så måtto att här löneskyddslagstiftning aldrig införts beträffande relationen mellan tjänsteavtalsparterna.[1]

b. På *förmånsrättens område* kan åtminstone på en punkt skönjas en överensstämmelse mellan utländsk och svensk rätt även i fråga om förändringarna av reglernas materiella innehåll. Som ovan påpekats kan man i utländsk rätt iakttaga en tendens i riktning mot ett utjämnande av olikheter mellan skilda arbetstagarkategoriers förmånsrätt för lönefordringar i arbetsgivarens konkurs. Också i svensk rätt har under denna pe-

[1] Det land, vars rättsutveckling på detta område mest liknar Sveriges, synes vara Danmark.

riod klyftan minskats mellan det rättsskydd, som i detta hänseende tillkommer de mer gynnade kategorierna, betjänterna och tjänstehjonen, och det som ägnas övriga arbetstagare. Så skedde år 1926 genom att förmånsrätten för »annan» arbetares avlöning utsträcktes till att omfatta lön, som ej stått ute mer än sex månader — i stället för tidigare tre månader — efter förfallodagen.[2] Förändringarna i de svenska reglerna om tryggandet av lönefordran vid arbetsgivarens insolvens är i övrigt icke många eller särskilt ingripande[3], men rättsområdet framstår icke desto mindre såsom i hög grad levande. Flera reformförslag har framlagts.[4] På det rättspolitiska planet har förelegat och består alltfort ett omisskännligt spänningsförhållande mellan å ena sidan önskemålet att trygga arbetarnas — framförallt byggnadsarbetarnas — anspråk och å andra sidan intresset av att icke krediten, särskilt fastighetskrediten, äventyras.

Den ålderdomliga och komplicerade förmånsrättsordningen i HB kap. 17 är i sin helhet i stort i behov av reformering, och frågan härom har upptagits av lagberedningen.[5] Den omdaning, som i sinom tid skall ske, måste under alla omständigheter starkt påverka lönefordrans ställning. Att någon form av löneförmånsrätt — vars omfattning rimligen bör vara lika för alla arbetstagarkategorier — kommer att finnas även framgent är visserligen självfallet, men man kan ingalunda hålla för visst att den allmänna utvecklingstendensen i riktning mot vidgning

[2] Vid införandet av förmånsrätt för pension år 1937 gjordes ingen skillnad mellan olika arbetstagarkategorier.

[3] Ny lagstiftning om sjöpanträtt för bl. a. sjöfolks hyresfordringar trädde i kraft 1/1 1939. Den föranleddes av Sveriges tillträde till en internationell konvention, se NJA II 1936 s. 182 ff. — Frågan om förmånsrätt för fordran å lönebelopp som innehållits enligt införsellagen eller uppbördsförordningen lagreglerades 6/3 1953. Reformering av dessa regler har föreslagits i SOU 1964:57 såvitt gäller avdrag enligt införsellagen, se s. 34 ff och 307 ff.

[4] Se SOU 1946:62 och en i detta betänkande (s. 153 ff) lämnad redogörelse för tidigare reformförslag. De nordiska landsorganisationernas arbetsrättsliga samarbetsorgan har nyligen tagit upp frågan om en gemensam nordisk lagstiftning om förmånsrätt för lön i arbetsgivarens konkurs, och den svenska landsorganisationen har till regeringen ingivit en framställning i ämnet, se härom Fackföreningsrörelsen 1962 II s. 78. Framställningen har av regeringen överlämnats till lagberedningen.

[5] SOU 1964:57 s. 310.

av löneskyddet skall bestå inom denna rättssfär. En punkt, där arbetstagarna kan tänkas löpa risk att få sin rättsställning försämrad, gäller den nyss antydningsvis berörda frågan, huruvida lönefordran eller fordran enligt fastighetsinteckning skall äga företräde till betalning ur intecknad fastighet; lagstiftningsarbetet sker i samverkan med motsvarande arbete i Danmark, Finland och Norge och i dessa länder råder på denna punkt en från svensk rätt avvikande ordning som gynnar inteckningshavarna till arbetstagarnas nackdel.

c. Den del av löneskyddsrätten som undergått de mest ingripande förändringarna utgöres av *exekutionsreglerna.* Utsökningslagens ursprungliga bestämmelser om löneexekution — vilka vid en jämförelse med motsvarande bestämmelser i främmande rätt framstod som tämligen egenartade — har ombildats till större likhet med de i utlandet gängse reglerna. Principen att lön icke finge göras till föremål för exekution förrän den förfallit till betalning genombröts år 1917, då införselinstitutet återinfördes. Det moderna införselinstitutet avviker i flera grundläggande moment från sin motsvarighet i den förindustriella rätten. Främst kan nämnas att dess tillämpningsområde är på en gång vidsträcktare och snävare än det äldre institutets, vidsträcktare däri att det omfattar arbetstagare i allmänhet och ej blott statstjänstemän och snävare däri att institutet får användas för indrivning av endast vissa slag av fordringar och ej fordringar i allmänhet. I den ursprungliga versionen av 1917 års införsellag stod den nya exekutionsformen öppen blott för indrivning av familjerättsliga underhållsanspråk men efter hand har kretsen av gynnade exekutionsfordringar vidgats till att omfatta jämväl flera slag av kommunala och statliga anspråk, nämligen fattigvårdssamhälles (numera socialnämnds) och barnavårdsnämnds fordringar mot försörjningspliktiga personer (enligt lagändring av år 1918 och 1924), utskylder och allmänna avgifter (1918), utländska utskylder (1935), böter och viten (1937) samt kronans fordringar å belopp, som innehållits genom skatteavdrag enligt uppbördsförordningen eller på grund av införsel för utskylder eller allmänna avgifter (1956). Införselförfarandet visade sig omedelbart vara en ojämförligt effektivare exekutionsform än löneutmätning och kom till vidsträckt användning, i synnerhet se-

dan det gjorts tillämpligt vid skatteindrivning. Enbart i Stockholm förekom år 1922 mer än 50.000 införselfall.[6] Införselreformen innebar inom sitt område givetvis en försvagning av löneskyddet. Denna effekt skärptes av att införsellagen ursprungligen saknade en säkert verkande beneficiumregel[7], och särskilt efter det att en kraftig sänkning av lönenivån skett år 1922 torde införselexekutionen i icke helt obetydlig omfattning ha inneburit en anmärkningsvärd stränghet mot arbetstagaren. Sedan detta missförhållande påtalats i riksdagen[8] vidtogs lagändring år 1925 varigenom införsellagens beneficiumregel reformerades i en för arbetstagaren fördelaktig riktning[9]. En annan viktig exekutionsrättslig reform med syfte att trygga arbetstagarens behov av underhåll hade genomförts några år tidigare. Den gällde frågan om beneficium vid löneutmätning. Sedan denna fråga varit före i riksdagen varje år från och med 1915[10] infördes år 1919 i UL 67 §[11] en uttrycklig föreskrift om att från utmätning skulle av avlöningen undantagas vad som erfordrades till nödigt underhåll åt gäldenären, hans make och oförsörjda barn eller adoptivbarn till nästa förfallodag. En regel om arbetstagarens beneficium vid generalexekution inflöt i 1921 års konkurslag 27 §[12].

[6] AK 1923 nr 45 s. 54. Införselinstitutets betydelse för skatteindrivningen har väsentligt minskats genom skatteuppbördsreformen av år 1945.

[7] Bestämmelserna i 6 § 3 st. och 7 § erbjöd ej garantier för att arbetstagaren omedelbart kom i åtnjutande av beneficium om hans inkomst sjönk under den beräknade.

[8] AK 1923 nr 33 s. 16 och nr 45 s. 51 ff, motion FK 103/1924 samt riksdagens skrivelse 44/1924.

[9] Den nya beneficiumbestämmelsen (7 §) tillförsäkrade gäldenären ett på förhand bestämt införselfritt belopp vid varje avlöningstillfälle. Härigenom undveks de olägenheter som tidigare kunnat uppkomma om inkomsten sjönk under den beräknade.

[10] Motion FK 17/1915, LU 44/1915, FK nr 79/1915 s. 19 ff, AK nr 87/1915, s. 84 ff, motion AK 48/1916, LU 14/1916, FK nr 28/1916, s. 40 ff, AK nr 30/1916 s. 70, motion AK 77/1917, LU 63/1917, riksdagens skrivelse 285/1917, Prop 32/1918 Urtima, särskilda utskottet (nr 2) nris 7 och 13/1918 Urtima, riksdagens skrivelse 41/1918 Urtima och Prop 215/1919. Jfr Trygger, Kommentar till utsökningslagen (1904), s. 194.

[11] Stadgandet om utmätning i lön hade år 1901 — vid utsökningslagens omredigering i anledning av lagstiftningen om inteckning i fartyg — flyttats från 66 § till 67 §, se lag 10/5 1901.

[12] En motsvarande regel hade såsom ovan nämnts funnits redan i 1862 års konkurslag § 35.

Reglerna om exekution i lön är för närvarande under *reformering*. Lagberedningen har år 1964 i ämnet avgivit ett förslag (SOU 1964:57) vars huvudsakliga innehåll är följande. *Införselinstitutet* behålls i ungefär samma former som nu. Bland ändringarna märkes att tillämpningsområdet utvidgas. Vidare införes — efter mönster av regeln angående »verschleiertes Arbeitseinkommen» i västtyska ZPO § 850 h andra stycket — ett stadgande som ger möjlighet ingripa om gäldenären utan lön eller mot uppenbart för låg ersättning arbetar hos make eller annan i dennes förvärvsverksamhet. De viktigaste ändringsförslagen gäller institutet *utmätning i lön*. Förslagen går ut på att principen om skydd för icke förfallen lönefordran ej längre bör upprätthållas. I två fall skall mot arbetstagarens bestridande utmätning av sådan lönefordran kunna ske för indrivning av fordringar i allmänhet. Det ena fallet, som avser avlöning av alla slag, innebär att avlöningen får tillgripas i ett införselliknande förfarande (UL 67 b § p. 1—3). Exekutionsformen skulle kunna benämnas *korttidsinförsel*. Förutsättningen för beslut om sådan exekution är starkt restriktiv: det måste vara uppenbart att gäldenären underlåter att skäligen efter förmåga göra rätt för sig. Exekutionen får ej utan gäldenärens medgivande tillämpas längre än tre månader eller, om särskilda skäl föreligger, sex månader under ett och samma kalenderår. Ett tämligen generöst beneficium skall tillkomma gäldenären. Det andra fallet gäller ackordslön, provision eller annan ersättning (t. ex. retroaktiva lönetillägg), som innestår för längre tid än en månad (UL 67 b § p. 4). Man skulle här kunna tala om *lönöverskottsutmätning*. Arbetsvederlag av angivet slag skall få tagas i mät före förfallodagen även om gäldenären icke såsom i det förra fallet påtagligt eftersatt sina borgenärers intresse. Samma beneficiumregel som den nyss nämnda skall tillämpas. Vad beträffar utmätning av förfallen lön i allmänhet föreslås, att dylik utmätning skall få ske endast då gäldenären frivilligt låtit lönen stå inne (UL 67 b § p. 4). Av övriga lagförslag om utsökning må nämnas en regel om att semesterersättning i princip skyddas mot utmätning (UL 67 b § p. 5). Om lönefordrans ställning under arbetstagarens konkurs föreslås, att arbetstagaren, frånsett vanlig införsel, skall få behålla sin avlöning under pågående konkurs,

om ej särskild anledning föreligger att taga någon del därav i anspråk (KL 27 §).

Av det sagda har framgått att den allmänna utvecklingstendensen inom exekutionsrätten nu icke längre går mot en förstärkning utan mot en försvagning av löneskyddet.

d. Vad beträffar frågan om *överlåtelse* av framtida lönefordran saknas alltfort lagstiftning, men uppenbarligen gäller såsom huvudregel att icke förfallen lönefordran ej kan överlåtas med bindande verkan[13]; i vad mån undantag föreligger tål att diskuteras. Hänsyn till arbetsgivarens intressen bär upp regeln, men denna tycks även grundad på föreställningen att arbetstagare måste skyddas mot sin egen obetänksamhet och kortsynthet. Av allt att döma är tiden ännu inte mogen för en uppmjukning av överlåtelseförbudet.

e. På det område av löneskyddsrätten som avser *förhållandet mellan tjänsteavtalsparterna* har såsom nämnts lagstiftaren varit föga verksam. Då reglerna om sjömansavtalet år 1922 utbröts ur sjölagen och reformerades, infördes ett fåtal bestämmelser med syfte att skydda anspråket på hyran mot redarens och befälhavarens åtgärder.[14] På några punkter jämkade till sjömannens förmån är samma bestämmelser numera inrymda i 1952 års sjömanslag.[15] I den provisoriska hembiträdeslagen av år 1944 ingår ett par löneskyddsregler av ringa praktisk betydelse.[16] Som löneskyddsregler kan möjligen ytterligare karakteriseras några år 1943 införda bestämmelser rörande arbetsavtal i samband med avtal om nyttjanderätt till fast egendom.[17] För dess effekt att förhindra truckförfaranden i fall kollektivavtal stipulerar lön i penningar bör vidare nämnas regeln om kollektivavtalets tvingande verkan i 3 § av 1928

[13] Se SOU 1964:57 s. 178 med hänv. I praxis, se SvJT 1941 rf s. 26.

[14] Se 11 § (avräkningsbok), 19 § 2 st. (betalningsmedlet), 20 § (kvittning), 21 § (décompte) och §§ 62 ff (disciplinbot). I den mån 1891 års sjölag berörde dessa ämnen var regleringen där mindre fördelaktig för sjömannen, se §§ 99 ff.

[15] Bestämmelserna återfinns under samma paragrafnummer som i 1922 års lag. Jämkningar har skett i reglerna om kvittning och disciplinbot. Om kvittningsreglerna, se närmare nedan kap. 9 C II a.

[16] 8 § och 16 § punkt a).

[17] NyttjL 2: 6 och 45—48 samt 3: 21 st. 5. Se härom Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 277 ff med hänv.

års kollektivavtalslag.[17a] Någon generell reglering av frågan om skyddet för lön mot arbetsgivarens åtgärder har däremot icke kommit till stånd. Det år 1935 framlagda förslaget till lag om arbetsavtal (SOU 1935:18), vilket upptog i stort sett samma löneskyddsregler[18] som FAAL 1911, kom aldrig under riksdagens prövning.[19] Annat projekt till en generell löneskyddsreglering har ej framlagts och behovet av en sådan reglering synes numera ej heller vara stort. Åtskilliga av de förfaranden, som löneskyddsregler av den i utlandet gängse typen vill ge skydd mot, har sedan länge varit okända här i landet. Den grundläggande förutsättning varpå den utländska löneskyddslagstiftningen bygger, nämligen att arbetstagarparten är förhandlingsmässigt klart underlägsen och ekonomiskt starkt beroende av arbetsgivarparten och därför i större behov av rättsligt skydd än avtalsparter i allmänhet, föreligger ej längre regelmässigt i vårt samhälle, där fackföreningarna är starka och där något överskott på arbetskraft i allmänhet ej existerar. Detta förhållande utesluter ej att skäl kan finnas för reformering av enstaka frågor i riktning mot ett vidgande av löneskyddet. Företrädesvis synes en lagreglering påkallad av arbetsgivarens rätt att kvitta mot lön. I denna fråga är också reformer att vänta. Sedan saken aktualiserats av bland annat de nordiska landsorganisationernas arbetsrättsliga samarbetsorgan[20], har ärendet upptagits av lagberedningen,[21] och nyligen har beredningen avgivit *förslag till lag om arbetsgivares rätt till kvittning* (SOU 1967: 3, Utsökningsrätt VI). Förslagets huvudsakliga innehåll är följande.

Lagförslaget utgår från principen, att arbetsgivaren inte får företaga löneavdrag för genfordringar. Härifrån görs det vittfamnande undantaget, att *konnexa* motfordringar får kvittas under vissa villkor. Såsom konnexa räknas härvid även ford-

[17a] Om truckförfaranden och kollektivavtalsregler, se nedan kap. 9 C III a 4.

[18] Se om betalningsmedlet 13 och 17 §§, om kvittning 16 §, om dröjsmålspåföljder 15 § och 34 § 5 p., om kontroll av ackordsmätning etc. 12 § samt om betalningsperioden och betalningsplatsen 14 §. Bestämmelser om begränsning av décompte och böter ingick ej i förslaget.

[19] Se om förslagets behandling Westerståhl a.a. s. 408 ff.

[20] Fackföreningsrörelsen 1962 II s. 276.

[21] Ärendet är föremål för nordiskt samarbete, se Nordiska rådet, 13:e sessionen 1965, s. 1469.

ringar grundade på sidoavtal (avseende hyra, försträckning etc.), som träffats med anledning av anställningen (4 § 1 st.).

Som villkor för kvittning uppställs, att genfordran är *likvid* (4 § 2 st.). Detta villkor liksom övriga i lagen angivna förutsättningar för löneavdrag *sanktioneras* genom skadeståndsansvar; även allmänt skadestånd skall kunna utdömas (10 §). Vad särskilt gäller likviditetskravet sanktioneras detta också genom en fakultativ processuell regel av innehåll, att kvittningsyrkande må avvisas, om sakens beskaffenhet är sådan att prövning av lönefordran skulle oskäligt uppehållas (11 § 3 st.).

Beträffande arbetstagarens rätt till *beneficium* vid kvittning utgår förslaget från principen, att arbetstagaren skall förbehållas fem sjättedelar av förfallen avlöning (5 § 1 st. 3 p.). Härifrån görs två vittgående undantag. Ersättning för skada, som orsakats uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet i tjänsten, får avdragas utan begränsning (5 § 1 st. 2 p.). Och för motfordran som grundas på avtal med arbetstagaren (t. ex. försträckningsavtal) får avdrag göras i den ordning som avtalades eller uppenbart förutsattes vid fordringens uppkomst (5 § 1 st. 1 p.).

Vad beträffar avtalsfriheten skall lagen vara i princip *halvtvingande*, d. v. s. reglerna kan frångås endast genom kollektivavtal (7 §). Med arbetstagarens medgivande skall visserligen kvittning få ske utan hinder av lagens begränsningar, men sådant medgivande skall kunna återkallas innan lönen förfaller (6 §; då avlöningen — reducerad enligt kvittningsavtalet — utlämnas, skall det sålunda vara för sent för arbetstagaren att protestera).

Lagförslaget inrymmer vidare bestämmelser om konkurrensen mellan kvittning, å ena sidan, samt exekution i lön och skatteavdrag, å den andra (8 §). I denna del innebär förslaget att *det sakrättsliga skyddet* för arbetsgivarens kvittningsrätt försvagas i jämförelse med gällande rätt såvitt avser konkurrensen med införselborgenärerna.

Forumfrågan regleras efter förebild i 23 § semesterlagen. Tvist om kvittningsrätten skall prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol (11 § 1 st.).

Kap. 4.
Internationella överenskommelser om löneskyddsregler

A. Internationella arbetsorganisationens konvention om rättsskydd för lön

I. Inledning

Ett framträdande drag i arbetsrättens utveckling under 1900-talet är tendensen mot förenhetligande av sådan lagstiftning i de olika länderna, som åsyftar att bereda skydd åt den arbetspresterande parten i tjänsteavtalsförhållandet. Internationella sammanslutningar har sökt åstadkomma ett enhetligt minimiskydd i de nationella lagstiftningarna. Efter tillkomsten av Internationella arbetsorganisationen (ILO) år 1919 sker strävandena mot uniformitet väsentligen inom denna sammanslutning. Såsom medel att nå enhetlighet inom arbetarskyddet använder ILO internationella överenskommelser, vari anges de materiella normer som rättsordningen i medlemsstaterna bör inrymma.

Även frågan om skydd för lönefordran har kommit att bli föremål för reglering i dylika internationella överenskommelser. Början gjordes genom införandet av några få löneskyddsbestämmelser i två konventioner rörande speciella kategorier av arbetstagare.[1] En överenskommelse innebärande generell normering av ämnet har antagits år 1949 genom *konvention nr 95 angående rättsskydd för lön*.[2] Denna konvention omfattar arbetstagare i allmänhet.[3] Till konventionen ansluter sig en

[1] Konvention nr 64 angående reglering av skriftliga arbetsavtal för infödda arbetare, 1939, art. 5, och konvention nr 82 angående socialpolitik inom områden belägna utanför moderlandet, 1947, art. 15 och 16. Den senare konventionen är numera reviderad genom konvention nr 117 angående socialpolitikens grundläggande syften och normer, 1962, se Prop 29/1963.

[2] Konventionen skall benämnas enligt den engelska texten »the Protection of Wages Convention, 1949» och enligt den franska »Convention sur la protection du salaire, 1949».

[3] Löneskyddsregler har senare införts i bl. a. konvention nr 110 angående anställningsförhållanden för plantagearbetare, 1958, art. 26—35, och konvention nr 117 (se ovan not 1), art. 11 och 12,

rekommendation, nr 85, angående samma ämne.[4]

II. Allmänt om ILO:s konventioner och rekommendationer[5]

De internationella instrument som ILO använder sig av vid sina strävanden efter uniformitet är av två slag, konventioner och rekommendationer. De förra men ej de senare är avsedda att ratificeras av medlemsstaterna. För båda slagen av instrument gäller att de antages av en allmän arbetskonferens, vid vilken medlemsstaterna är företrädda med den för ILO egenartade s. k. trepartistiska representationen: två regeringsombud, ett arbetsgivarombud och ett arbetarombud för varje land. För godkännande av förslag till konvention eller rekommendation krävs en majoritet av två tredjedelar av de närvarande ombudens röster.

Arbetskonferensens antagande av en konvention eller rekommendation medför skyldighet för envar av medlemsstaterna att inom viss angiven tid — i regel ett år efter avslutandet av konferensens sammanträde — underställa dokumentet den eller de myndigheter, till vilkas kompetensområde frågan hör, för stiftande av lag eller vidtagande av andra åtgärder.[6] Någon förpliktelse för medlemsstaterna att i sin interna rättsordning införa de i dokumentet angivna materiella normerna följer däremot icke redan av konferensens beslut.[7] Inte ens om en stats konferensombud röstat för dokumentets antagande föreligger dylik skyldighet för staten.[8] För att folkrättslig bundenhet

[4] Rekommendationen behandlar följande frågor: löneavdrag, lönebetalningars periodicitet, lönevillkorens tillkännagivande för arbetarna, meddelanden om intjänt lön, avlöningslistor samt arbetarnas medverkan i administrationen av fabriksbutiker. Texten återges i svensk översättning i Prop 188/1950.

[5] Se härom organisationens stadga art. 19 ff och Le Code International du Travail, 1951, Vol. I, s. LXX ff. Se även t. ex. Brun & Galland nris 1—70 ff, Nikisch I § 13 och Fried, E., Rechtsvereinheitlichung im internationalen Arbeitsrecht (1965). Om överenskommelsernas verkan i folkrättsligt hänseende, se särskilt Schnorr, G., Das Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Rechtsetzung (1960), 1. Kapitel. Om kontrollen över medlemsstaternas uppfyllelse av sina förpliktelser, se Karl Nandrup Dahl i TfR 1965 s. 480 ff.

[6] ILO-stadgan art. 19 p. 5 b (ang. konventioner) och 6 b (ang. rekommendationer).

[7] ILO 29 Report II (1) s. 35.

[8] Schnorr a.a. s. 106 vid not 16.

skall uppkomma fordras att staten *ratificerat* överenskommelsen. Såsom nämnts är endast konventionerna avsedda att ratificeras.

Underlåter en medlemsstat, som ratificerat en konvention, att på tillfredsställande sätt trygga genomförandet av densamma, kan frågan om den bristande uppfyllelsen i viss ordning dragas inför internationella arbetsbyrån. I sista hand kan tvist i sådan fråga hänskjutas till den internationella domstolen.[9]

Avstår en medlemsstat från att ratificera en konvention, är staten icke underkastad någon annan skyldighet i förhållande till ILO än att tid efter annan »avgiva redogörelse för lagstiftning och praxis i fråga om det i konventionen behandlade ämnet med angivande av den omfattning, i vilken konventionens bestämmelser genomförts eller avses att genomföras genom lagstiftning, administrativa åtgärder, kollektivavtal eller annorledes, med angivande tillika av de omständigheter som förhindra eller fördröja ratificeringen av konventionen ifråga».[10] Dessa redogörelser publiceras. Nämnda bestämmelse torde antagas medföra ett visst moraliskt tryck på medlemsstaten att söka få till stånd en intern rättslig reglering som motsvarar konventionens normer.

I fråga om rekommendationernas normer är någon folkrättslig bundenhet icke avsedd att inträda. Bortsett från ovannämnda förpliktelse att underställa varje rekommendation kompetent myndighet för stiftande av lag eller vidtagande av andra åtgärder inskränker sig medlemsstaternas skyldigheter till åliggandet att avgiva redogörelser, motsvarande dem som föreskrivits beträffande icke ratificerade konventioner.[11]

III. Orienterande data om löneskyddskonventionen

a. *Ratificeringar*

Konventionen angående rättsskydd för lön trädde i kraft den 24 september 1952, i enlighet med konventionens art. 19 tolv månader efter det två medlemmars ratifikationer registrerats

[9] ILO-stadgan art. 24—34.
[10] ILO-stadgan art. 19 p. 5 e.
[11] ILO-stadgan art. 19 p. 6 c och d.

av arbetsbyråns generaldirektör. De båda stater som tidigast anmälde ratifikation var Norge och Storbritannien.

Anslutna till löneskyddskonventionen är 61 av ILO:s 118 medlemsstater.[1] Av de till den europeiska ekonomiska gemenskapen eller den europeiska frihandelssammanslutningen hörande länderna har Frankrike, Italien, Nederländerna, Norge, Storbritannien och Österrike ratificerat konventionen. Bland stater som i likhet med Sverige står utanför konventionen må nämnas Danmark, Finland, Belgien, Schweiz och Förbundsrepubliken Tyskland.

b. *Summarisk beskrivning av konventionsnormernas materiella innehåll*[2]

Konventionstextens centrala parti bildas av artiklarna 3—14, som uttrycker de materiella normer vilka bör införlivas i de nationella rättsordningarna. Dessa normer framträder i texten såsom — eller kan omskrivas till — primära förhållningsregler[3] för arbetsgivare eller andra berörda personer; frågan om hur reglerna skall fullständigas genom sanktioner berörs i art. 15 punkt c.

Efter de ämnen konventionsartiklarna 3—14 reglerar kan de indelas i fem grupper. En första grupp bildar artiklarna 3—7, som kan sägas innehålla normerna om betalningsmedlet. Dessa normer, för vilka den engelska trucklagstiftningen torde ha tjänat som förebild, utgår från förutsättningen att lön regelmässigt skall betalas med kontanter och anger de undantagsfall då annan uppfyllelse är tillåten. De inrymmer vidare den typiska antitruckregeln om arbetstagarens frihet att disponera över lönen (art. 6 och art. 7 mom. 1).

Konventionens andra normgrupp utgöres av artiklarna 8 och 9 som innehåller reglerna om arbetsgivarens avdrag på lönen.[4] Huvudstadgandet i art. 8 mom. 1 utgår från principen att löneavdrag ej får förekomma annat än i särskilt föreskrivna fall.

[1] Uppgiften avser förhållandena den 1 januari 1967.

[2] De officiella konventionstexterna är tryckta i ILO 32 Record of Proceedings s. 756 ff. Svensk översättning, se Prop 188/1950 s. 47 ff eller Internationella arbetsorganisationen XXIV (1949) s. 87 ff.

[3] Termen från Ekelöf i Festskrift tillägnad Karl Olivecrona (1964), s. 168.

[4] Se härom närmare nedan kap. 8 A.

En tredje normgrupp bildas av reglerna i art. 10 om exekution i och överlåtelse av lön.[5] Förmånsrättsnormerna i art. 11 utgör en fjärde grupp.

Den femte normgruppen slutligen omfattar artiklarna 12—14. Den kan sägas innehålla reglerna om betalningsmodaliteterna, d. v. s. om tidpunkt och plats för lönebetalningen. Den inrymmer vidare bestämmelser om hur arbetaren skall underrättas om lönevillkoren.

Frågan om fastställandet av lönens höjd genom minimilönsbestämmelser eller annorledes faller utanför konventionens normområde.

c. *Förarbeten och övrigt tolkningsmaterial*

Vid tolkningen av multilaterala traktater måste uppenbarligen mycket stor vikt läggas vid ordalydelsen och den enskilda regelns sammanhang med andra regler i det internationella dokumentet. Innebörden av ILO-konventionerna belyses emellertid även av annat tolkningsmaterial, främst de publicerade förarbetena. Det torde anses fullt berättigat att vid tolkningen av en enligt ordalagen oklar konventionsbestämmelse söka ledning av förarbetena, eftersom den internationella domstolen — som enligt ILO-stadgan art. 37 mom. 1 har att pröva frågor om tolkning av dessa konventioner — inte avstår från att använda ifrågavarande tolkningsteknik.[6]

Löneskyddskonventionen tillkom med användande av den i arbetskonferensens arbetsordning beskrivna s. k. »double dis-

[5] Den svenska översättningen i Prop 188/1950 är felaktig såvitt gäller art. 10. I översättningen talas om »utmätning och införsel». De officiella texterna syftar emellertid inte endast på exekution utan även på *överlåtelse* (»la saisie ou la cession» resp. »attachment or assignment»), se även ILO 32 Record of Proceedings s. 508.

[6] Om tolkning av ILO-konventioner, se Le Code International du Travail, 1951, Vol. I, s. CXIV ff. Om förarbetenas betydelse, se a.a. s. CXVI (jfr s. 411 ff), Lauterpacht, H., The development of international law by the International Court (1958), s. 116 ff, och Mc Nair, A.D., The law of treaties (1961), s. 413 ff. Jfr om tolkning av konventioner i allmänhet Grönfors i SvJT 1957 s. 16 ff, Sundberg, Air charter, s. 246 ff med hänv., Mc Nair a.a. s. 364 ff, Wengler, W., Völkerrecht I (1964), s. 347 ff, och Report of the international law commission, 1964, chap. II, part III, sect. III (i United Nations, General Assembly, 19th session, Official Records, Supp. No. 9, även i American Journal of International Law, Vol. 59, s. 445 ff). Jfr ock Grönfors i Teori och praxis (1964), s. 87 ff, samt Sundberg i Scandinavian studies in law 1966 s. 219 ff.

cussion procedure». Sedan arbetsbyråns styrelse beslutat uppsätta frågan om rättsskydd för lön på dagordningen för arbetskonferensens trettioförsta sammanträde (år 1948), utarbetade arbetsbyrån en förberedande rapport, innehållande dels en översiktlig redogörelse för lag och praxis i ämnet i de olika länderna och dels ett frågeschema, i vilket regeringarna tillspordes om vilken form samt vilket tillämpningsområde och innehåll en internationell överenskommelse borde ges.[7] Regeringarnas svar och arbetsbyråns sammanfattning därav samt en av byrån gjord sammanställning av problemen förelades arbetskonferensens trettioförsta sammanträde i en rapport.[8]

Vid 1948 års arbetskonferens behandlades ämnet av the Wages Committee, vilken avgav en rapport med förslag till grunder för en konvention och en rekommendation.[9] Konferensen godtog de framlagda grunderna och placerade ämnet på dagordningen för sitt trettioandra sammanträde (1949).[10] På grundval av konferensens beslut utarbetade arbetsbyrån förslag till överenskommelser jämte kommentar.[11] Sedan regeringarna ånyo beretts tillfälle att yttra sig, upprättade arbetsbyrån nya förslag till överenskommelser.[12]

Vid 1949 års arbetskonferens behandlades arbetsbyråns förslag av the Wages Committee, som avlämnade en andra rapport i ärendet.[13] Efter diskussion vid plenarsammanträde antog arbetskonferensen konventionen den 1 juli.[14]

I »Le Code International du Travail, 1951»[15] finns konventionen återgiven med kortfattade kommentarer, hämtade från förarbetena, se Vol. I, art. 200—217.

[7] ILO 31 Report VI (c) (1).
[8] ILO 31 Report VI (c) (2).
[9] ILO 31 Record of Proceedings s. 459—471 och ILO 32 Report VII (1) s. 2—26.
[10] ILO 31 Record of Proceedings s. 260—262 och 273 samt ILO 32 Report VII (1) s. 26 f.
[11] ILO 32 Report VII (1) s. 28—40.
[12] ILO 32 Report VII (2).
[13] ILO 32 Record of Proceedings s. 499—524.
[14] ILO 32 Record of Proceedings s. 324—332 och 343—345. För godkännande avgavs 107 röster och mot godkännande 17 röster. 19 ombud avstod från att rösta. De sjutton rösterna mot godkännande avgavs av arbetsgivarombud, däribland de skandinaviska staternas och Finlands.
[15] Genève 1954. Engelsk upplaga 1952.

I anledning av en västtysk begäran om tolkning av vissa av konventionens artiklar har arbetsbyrån avgivit ett memorandum av den 22 april 1954.[16] Det bör anmärkas att ILO-stadgan icke ger arbetsbyrån någon särskild behörighet att tolka de av arbetskonferensen antagna konventionerna.

Enligt art. 22 i ILO-stadgan åligger det envar av medlemmarna att till arbetsbyrån avgiva årlig redogörelse för de åtgärder, som vidtagits för genomförandet av föreskrifterna i de konventioner till vilka medlemmen anslutit sig. Redogörelserna granskas av en utav juridiska experter bestående kommitté[17], som i en rapport över granskningen anmärker om och i så fall i vilka hänseenden nationella normer inte fyller de krav konventionerna ställer. Kommittérapporterna får anses ha värde som tolkningsmaterial.[18]

År 1953 infordrade arbetsbyrån med stöd av ILO-stadgan art. 19 p. 5 e redogörelser angående konventionen om rättsskydd för lön från de länder som ej ratificerat densamma. De inkomna redogörelserna och kommittérapporten däröver ger viss belysning åt konventionens innebörd.[19]

I detta sammanhang må slutligen nämnas att det i preambeln till konvention nr 105 angående avskaffande av tvångsarbete uttalas, att konvention nr 95 förbjuder betalningsmetoder som berövar arbetaren en faktisk möjlighet att sluta sin anställning.

IV. Några allmänna problem rörande löneskyddskonventionen

a. Den slutliga utformningen av konvention nr 95 skedde under stor tidsnöd[1], och flera av dess normer är resultatet av i hast träffade kompromisser. Det är således inte förvånande att konventionen på mer än en punkt är oklar och i behov av belysning. Här skall emellertid endast tagas upp till diskus-

[16] Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 386 ff.
[17] The committee of experts on the application of conventions and recommendations.
[18] De första redogörelserna och den första rapporten angående löneskyddskonventionen är publicerade i ILO 37 Report III (I) s. 144 ff och (IV) s. 42.
[19] ILO 37 Report III (II) s. 22 ff och (IV) s. 65 ff.
[1] ILO 32 Record of Proceedings s. 327, 331,

sion några problem av mer allmän natur, nämligen frågan om konventionens tillämpningsområde och frågan om medelst vad för sorts normer den nationella regleringen skall genomföras.

b. *Konventionens tjänsteavtalsbegrepp och dess lönebegrepp*
Om löneskyddskonventionens tillämpningsområde i personellt hänseende stadgar art. 2 mom. 1, att konventionen »äger tillämpning på alla personer till vilka lön utbetalas eller skall utbetalas». Denna bestämning får innehåll genom att termen lön är definierad i art. 1. Med lön förstås i konventionen »varje slag av ersättning eller arbetsförtjänst — oavsett huru denna bestämmes eller beräknas — som kan uttryckas i pengar och fastställts genom ömsesidig överenskommelse eller nationell lagstiftning och som skall i enlighet med skriftligt eller muntligt anställningsavtal utbetalas av en arbetsgivare till en arbetare för arbete eller tjänster, som utförts eller skola utföras». Uttrycket »anställningsavtal» motsvaras i den engelska texten av »contract of employment» och i den franska texten av »contrat de louage de services».[1a] Vad som skall föreligga för att konventionens normer skall vara tillämpliga är tydligen — med användande av den i denna avhandling nyttjade terminologien — *ett tjänsteavtalsförhållande.*

Begreppet tjänsteavtal är ej definierat i konventionen.[2] Dess innehåll har ej heller närmare analyserats under förarbetena. Klart är emellertid, att begreppet inte har snävt omfång. Det omfattar även avtal rörande annat slag av arbete än manuellt.[3] Att den utfästa lönen är hög medför ej att tillämpning av konventionen är utesluten.[4] Ledning vid bestämmandet av begreppets innehåll synes inte kunna hämtas från någon annan av ILO:s överenskommelser. Man torde få stanna vid att varje medlemsstat har att tillämpa det tjänsteavtalsbegrepp som är allmänt vedertaget i dess rättsordning.[5]

[1a] Enligt denna konvention (art. 27) liksom enligt övriga ILO-konventioner skall den engelska och franska texten äga lika vitsord.
[2] Konventionen torde ej vara tillämplig på sjömansavtalet, se Le Code International du Travail, 1951, Vol. I, art. 202 not 49 och s. 855 ff.
[3] Framgår motsatsvis av art. 2 mom. 2. Se även ILO 31 Report VI (c) (1) s. 6.
[4] ILO 31 Report VI (c) (1) s. 6 f och ILO 31 Report VI (c) (2) s. 6.
[5] Jfr ILO 32 Record of Proceedings s. 499 f.

Betydelsen av skärpa i bestämningen av konventionens tjänsteavtalsbegrepp minskar genom regeln i art. 2 mom. 2. Denna öppnar möjlighet för medlemsstat att från tillämpningen av samtliga eller vissa bestämmelser i konventionen undantaga »arbetstagarkategorier, vilka arbeta under sådana förhållanden och med sådana anställningsvillkor, att nämnda bestämmelser icke rimligen böra tillämpas på dem, och vilka icke utföra manuellt arbete eller äro anställda i husligt eller liknande arbete». Innebörden av bestämmelsen är med andra ord, att konventionen ovillkorligen skall äga tillämpning på alla kroppsarbetare utom anställda med husligt arbete.[6] De tjänsteavtal, som kan undantagas från tillämpningsområdet, är alltså sådana som gäller antingen icke-manuellt eller husligt arbete.[7]

I detta sammanhang må anmärkas, att löneskyddskonventionen i likhet med många andra ILO-överenskommelser tillåter att medlemsstat från tillämpning av överenskommelsen undantar område av sitt territorium, varest — på grund av gles befolkning eller områdets utvecklingsstadium — det anses ogörligt att genomföra överenskommelsens bestämmelser, se art. 17. Som exempel kan omtalas att Norge undantagit Spetsbergen från löneskyddskonventionens tillämpningsområde.[8]

Av den ovan citerade definitionen av termen *lön* i art. 1 framgår, att endast belopp som utges såsom vederlag för arbete eller tjänster — i motsats till belopp som utges till arbetstagaren av arbetsgivaren på annan grund[9] — utgör lön i konventionens mening. Av förarbetena kan utläsas, att s. k. supplementary payments — exemplifierade med »bonuses and severance pay or dismissal wages» — ej är att betrakta som lön.[10]

[6] Förarbeten, se ILO 32 Report VII (2) s. 12 f och ILO 32 Record of Proceedings s. 500 f.

[7] Som exempel på undantagande kan nämnas, att Storbritannien från tillämpning av konventionsartiklarna 3—11 och 13 mom. 2 uteslutit alla de arbetstagarkategorier som faller utom begreppet »workman» i sect. 10 av the Employers' and Workmen's Act, 1875, vilket innebär att tillämpningsområdet för dessa artiklar begränsats så långt art. 2 mom. 2 tillåter det, se ILO 37 Report III (I) s. 148.

[8] ILO 37 Report III (I) s. 147. På Spetsbergen betalades vid tiden för Norges ratifikation lön medelst anvisningar, vilket är ett förfarande som konventionen förbjuder.

[9] ILO 32 Report VII (1) s. 3.

[10] ILO 31 Report VI (c) (1) s. 7, jfrd med ILO 31 Report VI (c) (2) s. 68 f.

Meningen synes vara att endast mer regelbundet utgående ersättningar anses som lön medan extraordinära betalningar, åtminstone sådana som inte direkt korresponderar mot produktivt arbete, t. ex. vinstandelar, gratifikationer och avgångsersättningar, faller utanför lönebegreppet. Utanför nämnda begrepp faller vidare yrkesskade- och arbetslöshetsersättningar.[11] Särskilda levnadskostnadstillägg, som utgår så länge tjänsteavtalet består, är däremot att anse som lön i konventionens mening.[12]

c. *Medelst vad för sorts normer skall den nationella regleringen genomföras?*

1. *Är ett faktiskt iakttagande av konventionens handlingsmönster tillfyllest?*

Den folkrättsliga förpliktelse, som en medlemsstats ratificering av löneskyddskonventionen medför, är en skyldighet att på det nationella planet upprätthålla rättsregler, som motsvarar de i konventionen inskrivna materiella normerna. En medlemsstat, vars rättsordning icke innefattar de ifrågavarande reglerna, kan i allmänhet icke freda sig för anklagelse om konventionsbrott genom att visa att arbetstagarna i landet *faktiskt* behandlas enligt det handlingsmönster som konventionen beskriver.[13] Konventionen får anses kräva att handlingsmönstret är föreskrivet i en rättsnorm, d. v. s. i en sanktionerad, abstrakt beteenderegel som omedelbart binder normadressaterna.

Från nämnda princip gör emellertid konventionen undantag i några fall, för vilka gäller att den berörda normen behöver införas endast om så finnes erforderligt, se t. ex. art. 13 mom. 2 om förbudet mot lönebetalning i detaljaffärer och nöjeslokaler.[14]

Utan att undantaget omedelbart kan utläsas av konven-

[11] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 69.
[12] ILO 32 Record of Proceedings s. 499 f.
[13] Se t. ex. Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 390 under punkt 33: »Clearly mere usage cannot be considered to be tantamount to 'national laws and regulations'.»
[14] Se även art. 12 mom. 1 om fastställande av lönebetalningsperiod, art. 13 mom. 1 om dag och plats för lönebetalningen och art. 14 om åtgärder för att garantera att arbetarna underrättas om lönevillkoren.

tionstexten torde detsamma gälla även i de fall då den företeelse som konventionsnormen vill förbjuda eller annorledes reglera är helt okänd i medlemsstaten.[15]

Några av konventionsnormerna är avsedda att införas blott i den händelse medlemsstaten utnyttjar möjligheten att göra avsteg från en av konventionen uppställd huvudregel.[16]

2. *Indelning av konventionsnormerna*

I det följande skall närmare behandlas frågan om medelst vad för sorts normer de inomstatliga reglerna skall genomföras, varvid jämväl problemet om vilken betydelse konventionen tillerkänner en kollektivavtalsreglering av hithörande ämnen beröres. Genast må nämnas att möjligheten av att konventionsnormerna skulle kunna inlemmas i nationell rätt enbart genom ratificering och offentliggörande icke kommer att diskuteras, eftersom denna fråga torde sakna intresse för svenskt vidkommande[17]; för övrigt synes åtskilliga normer i konvention nr 95 vara »non-self-executing», d. v. s. normerna kräver särskilda åtgärder för att få avsedd effekt inom medlemsstaten.[18]

Innan vi går vidare är det lämpligt att göra en ytterligare indelning av konventionsnormerna.

Man kan särskilja de *preciserade* konventionsnormerna från de övriga, som endast ger en anvisning om hur ett ämne bör

[15] Expertkommittén synes ha godtagit skäl av angivet slag för Norges underlåtenhet att meddela förbud enligt art. 13 mom. 2 mot lönebetalning å utskänkningsställen, se ILO 37 Report III (I) s. 147, 37 Report III (IV) s. 42, 38 Report III (I) s. 190 f och 38 Report III (IV) s. 75.

[16] Se t. ex. art. 4 mom. 2 angående reglering av lön in natura, vilken norm givetvis saknar betydelse för en medlemsstat som undantagslöst upprätthåller konventionens underförstådda huvudprincip att all lön skall utgå i kontanter.

[17] Enligt fast praxis synes svensk anslutning till en ILO-konvention inte beslutas utan att dessförinnan den interna rätten bragts till överensstämmelse med konventionsnormerna. För övrigt är ju frågan om i vad mån ratificerad traktat omedelbart påverkar intern svensk rätt omtvistad, se t. ex. Myrsten i SvJT 1965 s. 286 ff med hänv.

[18] Icke »self-executing» är i vart fall de konventionsnormer som nedan omtalas såsom inriktande, se i övrigt art. 15. En allmän diskussion av frågan om hur olika slags konventionsnormer bör bringas till tillämpning på det nationella planet finns i expertkommitténs rapport till 1963 års arbetskonferens, se ILO 47 Report III (IV) s. 8 ff. Kommittén förordar, även såvitt gäller normer som är »self-executing», genomförande medelst särskild lagstiftning.

normeras utan att uttala en direkt tillämpbar regel. De senare kan benämnas *inriktande* konventionsnormer. De preciserade konventionsnormerna kan vidare uppdelas efter egenskapen att vara *folkrättsligt tvingande eller ej.* Med folkrättsligt tvingande normer avses sådana som inte ger utrymme för någon inomstatlig undantagsreglering till arbetstagarnas nackdel.[19]

De preciserade normerna är till större delen folkrättsligt tvingande. Normer av detta slag är — om man får döma efter ordalagen — art. 3 mom. 1, jfrt med mom. 2 (förbudet mot betalning av lön, bestämd i pengar, medelst andra anvisningar än de i mom. 2 angivna), art. 4 mom. 1 sista punkten (förbudet mot lönebetalning i form av drycker med hög alkoholhalt eller i form av skadliga droger), art. 6 (förbudet mot begränsning av arbetarens rätt att fritt förfoga över lönen), art. 7 mom. 1 (stadgandet att tvång ej må utövas å arbetare i syfte att förmå honom att utnyttja fabriksbutiker eller vid företaget tillhandahållna tjänster), art. 9 (förbudet mot löneavdrag avseende ersättning för att arbetaren erhåller eller får behålla anställning), art. 10 mom. 2 (stadgandet om beneficium vid exekution och överlåtelse) samt art. 13 mom. 2 (förbudet mot lönebetalning å utskänkningsställen samt i detaljaffärer och nöjeslokaler).[20] En underförstådd norm av samma slag är förbudet mot att en arbetares *hela* lön utgår in natura, vilket förbud framgår av en motsatsvis tolkning av art. 4 mom. 1.[21]

Beträffande de folkrättsligt dispositiva, preciserade konventionsnormerna gäller om den i art. 10 mom. 1 underförstådda huvudregeln — regeln att exekution i eller överlåtelse av lön ej får ske — att den kan frångås endast genom lagstiftning. Från normen om att kontantlön inte får betalas medelst anvisningar må — såvitt fråga är om de slag av anvisningar som uppräknas i art. 3 mom. 2 (d. v. s. anvisningar som används vid gängse former av s. k. bokbetalning) — avsteg göras genom

[19] Termen folkrättsligt tvingande används här i en mening som avviker från den i folkrättslig doktrin vanliga, jfr t. ex. Verdross i American Journal of International Law, Vol. 60, s. 55 ff.

[20] Såsom ovan nämnts behöver förbudet såvitt gäller detaljaffärer och nöjeslokaler införas endast då så finnes erforderligt. Även för vissa andra bestämmelser gäller, såsom ovan framgått, samma förutsättning, se not 14.

[21] Jfr ILO 37 Report III (II) s. 23 (Belgien om art. 4).

myndighets beslut (art. 3 mom. 1, jfrt med mom. 2).[22]

Andra av de dispositiva, preciserade normerna får enligt uttrycklig föreskrift frångås genom såväl lag som kollektivavtal och skiljedom[23], se art. 12 mom. 2 och art. 13 mom. 1. Ytterligare två normer av samma karaktär framträder genom motsatsvis tolkning av art. 4 mom. 1 (regeln att lön skall bestämmas och utgå i kontanter) och art. 8 mom. 1 (förbudet mot löneavdrag).[24]

Vidare inrymmer konventionen en dispositiv, preciserad norm som må frångås inte endast genom lagstiftning, kollektivavtal och skiljedom utan även genom personligt avtal. Det är regeln i art. 5 att lönen skall utbetalas direkt till vederbörande arbetare.

De *inriktande konventionsnormerna* tarvar alltså precisering i den nationella regleringen. Främst bland dessa normer bör nämnas bestämmelserna i art. 11 om förmånsrätt för lön, vilka kräver att detta ämne ovillkorligen skall vara reglerat i lagstiftning och vilka, ehuru de överlåter detaljutformningen åt medlemsstatens gottfinnande, ger vissa anvisningar om de principer som bör tillämpas vid den interna regleringen. En andra grupp av inriktande normer utgöres av sådana, som innebär att ett ämne skall regleras därest möjligheten till avvikelse från en preciserad, folkrättsligt dispositiv norm utnyttjas och som ger en icke detaljbestämd anvisning om hur denna reglering bör ske, se art. 4 mom. 2 beträffande lön in natura och art. 8 mom. 2 angående arbetares underrättande om villkoren för löneavdrag. En tredje grupp bildas av sådana normer, som anger att ett ämne skall regleras om så bedömes nödvändigt och som tillhandahåller en allmänt hållen anvisning om regleringens innebörd, se art. 12 mom. 1 om lönebetalningsperioden och art. 14 angående arbetarnas underrättande om lönevillkoren. Till samma grupp kan även hänföras regeln i art. 7 mom. 2 om prisreglering då fabriksbutiker saknar konkurrens.

[22] Enligt arbetsbyrån kan dock det av myndighet lämnade medgivande, varom art. 3 mom. 2 talar, vara underförstått, se Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 388.

[23] Med skiljedom (arbitration award) torde konventionen avse såväl tvångsvis som frivillig skiljedom i intressetvister om kollektiv reglering av arbetsvillkor.

[24] Frågan i vad mån konventionen kräver att den nationella regleringen är inomstatligt tvingande berörs nedan, se vid not 45 f.

3. *Kollektivavtal eller statliga regler?*

I flera fall anger konventionen uttryckligen genom vad för sorts norm en regel skall upprätthållas på det nationella planet. Två av de inriktande konventionsbestämmelserna ger sådant besked. Det är art. 11, som föreskriver att den preciserande normeringen skall ske genom lagstiftning (»national laws or regulations»), och art. 12 mom. 1, enligt vilken preciseringen kan ske genom lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom. Vidare framgår av samtliga folkrättsligt dispositiva, preciserade konventionsregler genom vad för sorts normer en undantagsreglering kan åstadkommas, se härom under 2 ovan. De preciserande normer, som meddelas till uppfyllelse av den inriktande konventionsbestämmelsen i art. 4 mom. 2, får förutsättas kunna vara av samma karaktär som de normer, varom talas i samma artikel mom. 1. Att normen i art. 10 mom. 2 om beneficium vid exekution och överlåtelse skall upprätthållas medelst lagstiftning framgår av en jämförelse med samma art. mom. 1.

Övriga konventionsbestämmelser, däribland det stora flertalet preciserade, folkrättsligt tvingande bestämmelser, ger ej uttryckligt besked om hur deras genomförande på det nationella planet bör ske. I första hand uppkommer frågan om normerna måste emanera från statliga organ eller om det är tillfyllest att en kollektivavtalsreglering eller annan icke-statlig normering[25] föreligger. Ett studium av enbart konventionstexten leder otvivelaktigt till uppfattningen att normerna i dessa fall skall vara av statlig natur. Eftersom frågan kan tänkas ha betydelse för en svensk anslutning till konventionen, finns emellertid anledning att närmare undersöka, om likväl icke kollektivavtalsreglering kan tjäna som grund för ratificering.

Metoden att genomföra konventionsbestämmelser medelst kollektivavtal[26] kan te sig egenartad från en traditionell folk-

[25] T. ex. företagsregler enligt § 56 i den tyska Betriebsverfassungsgesetz 11/10 1952. Framställningen begränsas till att gälla normering genom kollektivavtal.

[26] Se om metoden ILO 29 Report II (1) (Reports of the Conference Delegation on Constitutional Questions), s. 48 ff, Le Code International du Travail, 1951, Vol. I, s. LXXIX ff, Jenks, W., The application of international labour conventions by means of collective agreements (i Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht 1958, s. 197 ff) och Schnorr a.a. § 15. Jfr Kahn-Freund i Law Quarterly Review

rättslig ståndpunkt, i vart fall om man tänker på länder där statsmakten anses böra lämna arbetsmarknadsparterna frihet vid slutandet av kollektivavtal.[27] Det är emellertid inte nödvändigt att betrakta kollektivavtalsnormeringen som en metod att transformera konventionsbestämmelser till det nationella planet.[28] Man kan i stället se det förhållande, att kollektivavtalen i en medlemsstat reglerat en fråga i överensstämmelse med en konventionsnorm, såsom en folkrättsligt relevant faktisk omständighet, vars existens befriar medlemsstaten från förpliktelsen att genomföra en lagregel av samma innebörd.[29] Det bör observeras, att kollektivavtal i allmänhet inrymmer åtskilliga klausuler som bibehålls helt eller väsentligen oförändrade vid avtalsförnyelser och sålunda vidmakthålles i långa tider. Till denna typ av klausuler torde vissa löneskyddsregler höra.[30]

Frågan skulle nu gälla huruvida existensen av en allmänt tillämpad kollektivavtalsnormering, motsvarande konventionsnormen, utgör en tillfredsställande grund för ratificering såvitt gäller en bestämmelse i löneskyddskonventionen som intet uttalar om medlet för genomförandet. En tolkning enligt bokstaven av den enda allmänna konventionsbestämmelse som berör genomförandet — art. 15 — leder till ett nekande svar på frågan.

1966, s. 58 (alltför reservationslöst uttalande?). Under senare år har förekommit att i ILO-konventioner inryckts uttryckliga bestämmelser om att tillämpningen av konventionsnormerna må tryggas även medelst kollektivavtal, se t. ex. konvention nr 114 angående fiskares anställningsavtal, 1959, art. 12.

[27] Den svenska delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet har tillkännagivit en kritisk inställning till metoden (»systemet med ratifikation på grundval av kollektivavtal vore en oformlighet»), se Internationella arbetsorganisationen XXXI (1956), s. 78, beträffande förslaget till konvention (nr 106) angående veckovila för affärs- och kontorsanställda.

[28] Observera dock, att i vissa länder betraktas arbetsmarknadsparternas behörighet att sluta för medlemmarna bindande kollektivavtal såsom en från staten delegerad lagstiftningsmakt.

[29] Jfr vad ovan under c. 1. sagts om betydelsen av det förhållande att arbetstagarna i landet faktiskt behandlas enligt det i konventionen föreskrivna handlingsmönstret. Nämnda uttalande åsyftar den situation då ingen sanktion hotar den som avviker från handlingsmönstret. Föreligger en kollektivavtalsreglering tryggas handlingsmönstrets iakttagande genom effektiva sanktioner.

[30] Jfr ILO 29 Report II (1) s. 49.

Det heter däri: »Den lagstiftning, som avser att genomföra bebestämmelserna i denna konvention, skall . . .».[31] Artikeln måste antagas förutsätta att konventionsnormerna skall genomföras medelst statliga regler.

Konventionsförarbetena i denna fråga är något dunkla. Vid kommittébehandlingen under 1948 års arbetskonferens infördes i konventionsförslaget en allmän bestämmelse om genomförandet av följande lydelse: »The provisions of the Convention may be applied by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or other appropriate arrangements which ensure the effective application thereof.»[32] Bestämmelsen uteslöts emellertid av the Committee on Wages vid 1949 års arbetskonferens. Som motivering anfördes, att kravet på att det klart skulle utsägas med vilka medel konventionen kunde genomföras hade tillgodosetts genom anvisningar i olika konventionsartiklar, varför bestämmelsen vore antingen överflödig eller otjänlig.[33] Påståendet att konventionsartiklarna ger anvisning om medlen för genomförandet är uppenbarligen inte korrekt annat än såvitt gäller ett mindre antal artiklar och torde ha gjorts antingen av förbiseende eller under antagande att det vore självfallet att ILO-konventionernas normer skall bringas till verkställighet medelst lagstiftning om annat ej sägs.

Uppfattningen att löneskyddskonventionens normer kan genomföras även annorledes än medelst lag synes hävdad av arbetsbyrån i ovannämnda memorandum 22/4 1954.[34] Dess ståndpunkt är dock ej närmare motiverad och det är att märka att uttalandet gjordes vid tolkning av en artikel, vars norm medlemsstaten torde kunna underlåta att införa om missförhållanden ej föreligger (art. 13 mom. 2).

Icke någon av medlemsstaterna synes i avgivna rapporter om löneskyddskonventionen ha gjort gällande att konventionsnormerna kan bringas till verkställighet medelst kollektivavtalsreglering i annat fall än då så framgår av den enskilda kon-

[31] Engelska konventionstexten: »The laws or regulations giving effect to the provisions of this Convention shall —». Se även artikelns fortsättning.
[32] ILO 32 Report VII (1) s. 4.
[33] ILO 32 Record of Proceedings s. 510, jfr ILO 32 Report VII (1) s. 29 f. Se även ILO 31 Report VI (c) (2) s. 66 f.
[34] Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 390 punkt 30 och 32.

ventionsartikeln. Principen att genomförandet skall ske medelst lag synes icke ens ha ifrågasatts.

Även om förarbetena och övrigt tolkningsmaterial ej ger någon helt entydig anvisning om hur konventionsnormernas genomförande skall ske i fall då den enskilda artikeln ej lämnar besked, så måste konstateras att övervägande skäl talar för att genomförandet i dylikt fall skall ske medelst regler som emanerar från statliga organ. Frågan om hur sådan lag bör vara beskaffad beröres närmare nedan under 4 och 5.

Det finns skäl att tillägga att även om genomförande medelst kollektivavtal vore tillåtet, så skulle detta förhållande för många länder få ringa praktisk betydelse. Konventionen kräver uppenbarligen att dess normer skall tillämpas generellt, således för alla arbetstagare som ej uttryckligen enligt art. 2 mom. 2 undantagits från tillämpningsområdet. En kollektivavtalsreglering enbart torde sällan innebära en dylik generell normering annat än i länder, där tjänsteavtalsparterna saknar frihet att stå utanför organisationerna eller där institutet allmängiltigförklaring av kollektivavtal tillämpas. Regelmässigt kommer det att finnas enstaka tjänsteavtalsförhållanden som faller utanför kollektivavtalsregleringen. För att fånga in dessa skulle upprätthållandet av en statlig normering alltid vara nödvändigt för ett land som önskade minutiöst uppfylla sina förpliktelser enligt konventionen.

Vi har sålunda funnit att kollektivavtal icke generellt kan användas som medel att genomföra konventionsnormerna. Kollektivavtalets roll enligt konventionen är emellertid icke oväsentlig. Av den tidigare framställningen har framgått i vilken utsträckning kollektivavtal kan tillhandahålla undantagande eller preciserande normer.[35] Anmärkningsvärt är att kollektivavtalsreglering i vissa fall kan användas som alternativ till lagstiftning då konventionsnormen är preciserad och folkrättsligt dispositiv. Om flera av konventionsnormerna gäller att de behöver genomföras endast om så anses nödvändigt. Existensen

[35] För några av de fall då konventionen uttalat att reglering får ske genom kollektivavtal kan tvekan råda huruvida det berörda ämnet i samtliga medlemsstater faller inom det område som kan regleras genom kollektivavtal med för den enskilde arbetstagaren bindande verkan, se t. ex. art. 5. Till en dylik fråga lärer konventionen icke avsett att ta ställning.

av en omfattande kollektivavtalsreglering, vars innehåll motsvarar en dylik konventionsnorm, är givetvis en omständighet som kan tänkas göra en statlig normering umbärlig.

4. *Närmare om de statliga regler, som bringar konventionsnormerna till verkställighet*

Härefter skall beröras frågan om vilka krav konventionen ställer på beskaffenheten av de statliga regler, som genomför konventionsbestämmelserna på det nationella planet. Konventionens innebörd är på denna punkt ingalunda uppenbar. Utformningen av den relevanta konventionsbestämmelsen, art. 15, är överhuvudtaget föga lycklig. Bestämmelsen synes ta sikte på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och den passar mindre väl för reglerna om exekution och förmånsrätt. Framställningen bortser tillsvidare från de senare reglerna.[36]

Enligt det äldsta konventionsutkastet skulle normerna genomföras medelst skriven lag av klart offentligrättslig karaktär.[37] Under förarbetena ändrades sedan verkställighetsartikeln flera gånger i syfte att bereda större frihet åt medlemsstaterna. Gränserna för deras frihet blev därvid icke klart fastställda. Särskilt frågan om rättshävdelsen och frågan huruvida bestämmelserna måste vara utformade i skriven lag är diskutabla.

Artikel 15 har följande lydelse i den officiella engelska texten:

The laws or regulations giving effect to the provisions of this Convention shall —

(*a*) be made available for the information of persons concerned;
(*b*) define the persons responsible for compliance therewith;
(*c*) prescribe adequate penalties or other appropriate remedies for any violation thereof;
(*d*) provide for the maintenance, in all appropriate cases, of adequate records in an approved form and manner.

Vad först gäller problemet om *rättshävdelsen* är det visser-

[36] Se om dessa regler nedan under 5.

[37] ILO 31 Report VI (c) (1) s. 45 ff. Bestämmelserna skulle vara straffsanktionerade. Kontroll och rättshävdelse skulle ankomma på en offentlig arbetsinspektion. Som förebild torde verkställighetsföreskrifter i t. ex. engelsk och belgisk trucklagstiftning ha tjänat.

ligen klart, att kontroll av bestämmelsernas efterlevnad icke behöver ske genom en offentlig arbetsinspektion[38], samt att sanktionen för överträdelse av normerna icke ovillkorligen måste vara straff[39], men konvention kan likväl tyckas förutsätta att någon form av offentlig rättshävdelse bör förekomma. Härpå tyder särskilt art. 15 punkt b, som kräver att verkställighetsföreskrifterna utpekar de personer som är ansvariga för bestämmelsernas efterlevnad. I samma riktning talar behandlingen av ett ändringsförslag i the Committee of Wages vid 1949 års arbetskonferens.[40]

Av medlemsstaternas rapporter om konventionen framgår att uppfattningen om konventionens innebörd i frågan om rättshävdelsen är delad. Ett av anförda skäl till att Schweiz icke ansett sig kunna ratificera konventionen är att dess lagstiftning icke befunnits uppfylla konventionens krav på statlig rättshävdelse.[41] Å andra sidan har Nederländerna anslutit sig till konventionen, oaktat underlåtenhet att iakttaga landets löneskyddsregler medför endast privaträttsliga påföljder.[42] Erinran mot Nederländernas konventionstillämpning har ej framställts.[43]

Arbetsbyrån har i en tolkning av konventionen hävdat uppfattningen att konventionens normer kan upprätthållas medelst oskrivna rättsregler.[44] En konsekvens av en sådan uppfattning torde vara att någon offentlig kontroll av tillämpningen ej behöver förekomma.

Med hänsyn främst till att Nederländernas konventionstillämpning ej mött erinran synes det berättigat att göra gällande att konventionen ej nödvändigtvis kräver att hävdandet av dess

[38] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 86 f.
[39] ILO 32 Record of Proceedings s. 510.
[40] Förslaget, som framställdes av den schweiziske regeringsdelegaten, innebar att det skulle utsägas i en konventionsbestämmelse att punkterna b och c i art. 15 skulle vara tillämpliga endast såvitt den berörda lagen föreskrev övervakning och rättshävdelse från statens sida. Som motivering anfördes att punkterna borde så tolkas att de kunde tillämpas medelst civillag. Förslaget förkastades utan motivering. Se ILO 32 Record of Proceedings s. 510.
[41] ILO 34 Report III (III) s. 10.
[42] ILO 38 Report III (I) s. 190.
[43] Expertkommittén förbigår upplysningen om det av Nederländerna tillämpade sanktionssystemet med tystnad, se ILO 38 Report III (IV) s. 75.
[44] Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 390 under punkt 33.

normer skall ankomma på offentlig myndighet. Sker genomförandet medelst lag av rent civilrättslig karaktär måste emellertid denna i förekommande fall givetvis uppfylla konventionens krav på *inomstatlig indispositivitet.*

Om konventionens krav i sist berörda hänseende må följande anföras. Arbetsrättslig lag kan — såsom i kap. 1 nämnts[45] — från de synpunkter som här är av relevans indelas i tre kategorier, i heltvingande, halvtvingande och dispositiv lag. Med *heltvingande* lag förstås sådan som inte kan frångås genom avtal av något slag. *Halvtvingande* lag kan sättas ur spel medelst kollektivavtal men ej medelst personligt avtal. *Dispositiv* lag viker även för personligt avtal. Vad nu gäller lagstiftning i enlighet med löneskyddskonventionen, så bör sådan lag, varmedelst konventionens preciserade, folkrättsligt tvingande normer genomföres, av allt att döma vara inomstatligt heltvingande. I fråga om lag, som reglerar ämnen inom områden där konventionsnormerna är folkrättsligt dispositiva, måste man skilja mellan olika fall. Sådana lagregler, som avses i artikel 5 (angående frågan om till vem lönebetalningen skall ske), får uppenbarligen vara dispositiva, eftersom artikeln uttryckligen anger att vederbörande arbetare äger medgiva avvikelse från konventionsnormen. Några artiklar, t. ex. art. 8 mom. 1 om löneavdrag, tillåter undantagsreglering genom lag eller kollektivavtal men nämner ej personligt avtal. En jämförelse med nyssnämnda art. 5 inbjuder till slutsatsen att en lagreglering i dessa fall bör vara inomstatligt halvtvingande. Ingenting lärer dock hindra att sådan lag genom uttrycklig föreskrift tillerkänner giltighet åt vissa slag av personliga avtal, även om dessas innehåll avviker från lagens allmänna normer; som exempel må nämnas avtal som uppfyller visst formkrav.[46] I art. 10 mom. 1 förklaras bl. a. att överlåtelse av lön får ske endast på sätt och inom gränser som föreskrivs i den nationella lagstiftningen. Lagstiftning i detta ämne får antagas böra vara inomstatligt heltvingande.

Därest lag av rent privaträttslig karaktär godtages som medel att genomföra konventionsnormerna, uppkommer vidare

[45] Se kap. 1 A vid not 9.
[46] Se nedan kap. 8 A not 6.

frågan huruvida lagen måste vara *skriven* eller om det är tillfyllest att en icke kodifierad rättsregel upprätthålles av domstolarna. Enligt arbetsbyrån skulle såsom redan nämnts även en regel av den senare typen (»customary law») tillfredsställa konventionens krav.[47] Mot arbetsbyråns ståndpunkt kan anföras att den är mindre väl förenlig med det i art. 15 punkt a uttryckta kravet på offentliggörande av de inomstatliga reglerna, låt vara att detta krav är tämligen urvattnat.[48]

Även om en icke-kodifierad rätt accepteras såsom medel att genomföra konventionen är emellertid den praktiska betydelsen härav tämligen ringa, eftersom konventionen för många av sina normer förutsätter att den nationella lagen är tvingande. Endast i den mån en sedvanerättslig regel uppfyller nämnda krav skulle den alltså kunna tjäna som grund för ratificering i dessa fall.

5. *Särskilt angående normerna om exekution och förmånsrätt*

Beträffande genomförandet av normerna om exekution och förmånsrätt gör sig i någon mån speciella synpunkter gällande. Kraven i art. 15 på verkställighetsföreskrifternas beskaffenhet är knappast direkt tillämpliga i förevarande fall.[49] Något genomförande medelst oskriven lag torde här icke komma ifråga.

I en västtysk rapport enligt ILO-stadgan art. 19 punkt 5 e beröres problemet huruvida konventionen kräver att dess normer om förmånsrätt för lön skall beaktas ex officio av de rättstillämpande myndigheterna eller ej.[50] I rapporten förutsättes konventionen upprätthålla ett dylikt krav. Att en löneborgenär enligt tysk rätt måste framställa yrkande i konkursen för att komma i åtnjutande av förmånsrätt synes i rapporten uppfattas som en avvikelse från konventionen. Många länder, som ratificerat konventionen, torde emellertid ha konkursregler som i detta avseende överensstämmer med de tyska och någon

[47] Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 390 under punkt 33.
[48] Se a.a. s. 387 punkt 10. I den svenska översättningen i Prop 188/1950 har kravet framställts såsom mer långtgående än i de officiella texterna (»bringas till alla berörda personers kännedom»).
[49] Jfr ILO 32 Record of Proceedings s. 510.
[50] ILO 37 Report III (II) s. 32 f. Se även Official Bulletin XXXVII, 1954, s. 389 f. Ett land där förmånsrätten beaktas ex officio är Schweiz, se Jaeger, C., Das Bundesgesetz betreffend Schuldbetreibung und Konkurs (3. Aufl.), II, s. 136 f.

erinran mot deras konventionstillämpning har ej skett. Med hänsyn härtill synes det kunna fastslås att konventionen icke kräver att lönefordrans ställning av privilegierad fordran skall beaktas ex officio i konkursen. Denna ståndpunkt står i samklang med den ovan hävdade principen att de konventionsnormer, som berör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, kan genomföras medelst lagstiftning av rent civilrättslig karaktär.

Beträffande normerna i art. 10 om begränsning av exekution i lön synes frågan, huruvida de bör tillämpas ex officio, ej ha blivit föremål för diskussion. I allmänhet torde de till konventionen anslutna staterna upprätthålla principen att dylika normer bör beaktas utan särskilt yrkande.

V. Sverige och löneskyddskonventionen

a. *Yttranden över konventionen*

Under internationella arbetsorganisationens förberedande arbete på skapandet av en internationell reglering av löneskyddet intog den svenska regeringen till att börja med en avvisande hållning inför förslaget att bestämmelserna skulle ges formen av en konvention. I sitt första yttrande i ärendet anförde regeringen följande allmänna synpunkter.[1] Hithörande problem berördes i allmänhet inte i den svenska lagstiftningen utan man hade i Sverige överlåtit åt parterna på arbetsmarknaden att lösa dem. Den ekonomiska och sociala standarden i landet och samförståndsviljan mellan partsorganisationerna hade skapat betingelser för frivilliga överenskommelser i ifrågavarande angelägenheter. Även om sålunda en internationell reglering på detta område knappast vore av direkt intresse för Sveriges del, motsatte sig den svenska regeringen likväl icke genomförandet därav, därest de förhållanden som rådde i andra länder gjorde en sådan reglering önskvärd. En internationell reglering borde emellertid endast genomföras i form av en rekommendation.

Sedan det visat sig att praktiskt taget alla medlemsländer, som avgivit yttrande i ärendet, intagit ståndpunkten att en inter-

[1] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 7 och Internationella arbetsorganisationen XXIII (1948) s. 53 f.

nationell överenskommelse i form av en konvention borde träffas[2], framställde den svenska regeringen i fortsättningen icke något yrkande i frågan om det internationella instrumentets form.

Vid den slutliga omröstningen om löneskyddskonventionen vid 1949 års arbetskonferens röstade de svenska regerings- och arbetarombuden för, det svenska arbetsgivarombudet mot konventionens antagande.[3]

Till uppfyllelse av föreskriften i art. 19 punkt 5 b av ILO-stadgan underställdes frågan om ratifikation av löneskyddskonventionen den svenska riksdagens prövning år 1950.[4] I ärendet, som i sedvanlig ordning beretts av delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet[5], förelåg yttranden från social- och arbetsmarknadsstyrelserna samt den privata arbetsmarknadens topporganisationer.

Frågan huruvida förutsättningarna för ratifikation förelåg med hänsyn till den svenska rättsordningens innehåll berördes i några remissyttranden. Endast landsorganisationen intog ståndpunkten att hinder för ratifikation ej mötte. Svenska arbetsgivareföreningen däremot hävdade, att villkoren för tillträde ej var uppfyllda eftersom Sverige saknade lagstiftning i många av de ämnen där konventionen krävde reglering i denna form. Även socialstyrelsen anförde som motivering för sin avstyrkan av ratifikation, att de förhållanden, som avsågs i konventionen, i Sverige endast i ringa omfattning vore reglerade genom lagstiftning. Svenska arbetsgivareföreningen granskade vidare i sitt yttrande i vad mån gällande svensk rätt till sitt materiella innehåll avvek från konventionens normer och ansåg sig därvid kunna påvisa åtskilliga diskrepanser. Av föreningens anmärkningar härvidlag berörde en ett spörsmål av mer allmän betydelse, nämligen frågan om den skyddade personkretsens omfattning. Föreningen gjorde gällande att den personkrets, som konventionen avsåg, torde vara större än den som i svensk rätt åtnjöt förmånsrätt för lönefordran i arbetsgivarens konkurs enligt stadgandet i HB 17:4. Som exempel på »anställda», som

[2] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 65 f.
[3] ILO 32 Record of Proceedings s. 343 ff.
[4] Prop 188/1950 s. 10 ff.
[5] Numera benämnd ILO-kommittén.

enligt svensk praxis undantoges från förmånsrätt, nämndes verkställande direktör i enmansbolag, bolagsrevisor och handelsresande i vissa fall.

Socialstyrelsen tog i sitt yttrande upp frågan huruvida det vore tänkbart att införa en svensk lagstiftning som motsvarade konventionens normer. Styrelsen fann att det knappast skulle komma ifråga att ge en svensk lag om arbetsavtal och vad därmed ägde samband ett sådant innehåll att den uppfyllde konventionens krav. Konventionen förutsatte — påpekade styrelsen — i alltför stor omfattning tvingande lagregler medan den allmänna uppfattningen i Sverige torde vara, att avtalsfriheten i största möjliga mån borde lämnas obeskuren, då därigenom en smidigare anpassning efter förhållandena inom varje särskilt område bleve möjlig.

Arbetstagarorganisationerna, särskilt landsorganisationen, visade ett anmärkningsvärt svalt intresse för ratifikation. Landsorganisationen uttalade att konventionens bestämmelser knappast vore av intresse för svenskt vidkommande; de motsvarades i det väsentliga av i vårt land redan genomförd lagstiftning, avtalsreglering eller sedvanerätt under det att vissa andra bestämmelser avsåge skydd mot förfaranden, vilka ej förekomme här i landet. I ett kortfattat yttrande förklarade sig Tjänstemännens centralorganisation ej ha något att erinra mot de i konventionen intagna bestämmelserna.

I sitt eget yttrande avstyrkte delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet att konventionen ratificerades. I motiveringen sköt delegationen i förgrunden den av Svenska arbetsgivareföreningen framställda anmärkningen om konventionens personkrets. Det syntes delegationen med fog kunna ifrågasättas huruvida icke konventionen på ett par punkter, särskilt i avseende på den personkrets, som skulle komma i åtnjutande av förmånsrätt för lönefordran i arbetsgivarens konkurs, vore mera vittomfattande än vad fallet vore i svensk lagstiftning och rättspraxis. Det kunde knappast övervägas att ändra svensk rättspraxis med hänsyn till konventionens innehåll. Delegationen åberopade vidare »de skäl i övrigt, som anförts av socialstyrelsen och föreningen,» samt uttalade att den i likhet med landsorganisationen knappast funne konventionens bestämmelser vara av intresse för vårt lands vidkommande.

Departementschefen förklarade sig kunna biträda delegationens uppfattning och avstyrkte följaktligen svensk ratificering av konventionen. I sitt utlåtande i anledning av propositionen anslöt sig andra lagutskottet till vad departementschefen yttrat[6] och riksdagen godkände utskottets utlåtande utan debatt.[7]

År 1953 infordrade, såsom ovan omtalats, arbetsbyrån redogörelser enligt art. 19 punkt 5 e av ILO-stadgan[8] rörande konvention nr 95 från de medlemsstater som icke ratificerat konventionen. I en i anledning härav avgiven, anmärkningsvärt kortfattad[9] redogörelse angav den svenska regeringen skälen varför svensk anslutning till konventionen icke borde ske.[10] Härvid åberopades samma argument som vid 1950 års riksdag. Det påpekades sålunda, att de ämnen, vilka konventionen behandlade, i Sverige endast i ringa mån var reglerade genom skriven lag samt att, även om det skulle befinnas lämpligt att utarbeta en svensk lag om arbetsavtal och vad därmed ägde samband, så skulle det knappast ifrågakomma att giva den ett sådant innehåll att den skulle motsvara konventionens krav. Vidare framhölls, att konventionen i alltför stor omfattning förutsatte tvingande lagregler, medan den allmänna uppfattningen i Sverige vore att avtalsfriheten i största möjliga mån borde lämnas obeskuren, då därigenom en smidigare anpassning efter förhållandena inom varje särskilt område bleve möjlig. Det syntes dessutom med fog kunna ifrågasättas — hette det i redogörelsen — huruvida icke konventionen på ett par punkter, särskilt i avseende å den personkrets, som skulle

[6] ALU 35/1950 s. 6.
[7] FK 1950 nr 16 s. 150 och AK 1950 nr 17 s. 61.
[8] Se ovan II vid not 10 och III vid not 19.
[9] Enligt ILO-stadgan art. 19 punkt 5 e åligger det medlemsstaterna att avgiva bland annat redogörelse för lagstiftning och praxis i fråga om det i konventionen behandlade ämnet med angivande av den omfattning, i vilken konventionens bestämmelser genomförts medelst lagstiftning, administrativa åtgärder, kollektivavtal eller annorledes. Dylik redogörelse lämnades ej i den svenska regeringens rapport medan så stadgeenligt skedde i flertalet av övriga stater avgivna svar, se ILO 37 Report III (II) s. 22 ff. Om knapphändigheten hos den svenska rapporten gjordes anmärkning av expertkommittén, se ILO 37 Report III (IV) s. 66. Den svenska regeringens summariska behandling av ärendet torde få ses som ett uttryck för den ringa betydelse konventionen tillmättes för svenskt vidkommande.
[10] ILO 37 Report III (II) s. 44 och Internationella arbetsorganisationen XXVIII (1953) s. 55 f.

komma i åtnjutande av förmånsrätt för lönefordran i arbetsgivares konkurs, vore mera vittomfattande än vad fallet vore i svensk lagstiftning och rättspraxis; det torde knappast kunna övervägas att ändra svensk rättspraxis med hänsyn till konventionens innehåll.

Härefter synes inga åtgärder ha vidtagits här i landet i anledning av löneskyddskonventionen.[11]

b. *Om några rättsliga argument mot svensk anslutning*

Av de argument som anförts mot svensk anslutning till löneskyddskonventionen skall här beröras endast tvenne som bygger på påståenden om en bristande överensstämmelse mellan konventionens normer och gällande svensk rätt och som avser frågor av mer allmän betydelse.[12]

Det första av dessa argument grundas på påståendet att svensk rätt saknar lagstiftning i många fall då konventionen kräver reglering i denna form. Ovan har behandlats spörsmålet huru konventionsbestämmelsernas genomförande på det nationella planet bör ske. Om vissa centrala bestämmelser har vi därvid funnit att konventionen visserligen ej ger entydigt besked om sättet för genomförandet men att det måste anses framgå av förarbeten och övrigt tolkningsmaterial, att de nationella normerna skall emanera från statliga organ och att de måste uppfylla krav på inomstatlig indispositivitet. Vi har för dessa fall inte uteslutit möjligheten av att inte endast tvingande lagstiftning utan även en oskriven, av domstolarna hävdad regel av indispositiv karaktär skulle kunna anses utgöra ett god-

[11] Inom nordiska rådet pågår strävanden att åstadkomma att flera ILO-konventioner ratificeras av de nordiska staterna, se svenskt yttrande över konvention nr 95 i Nordisk råd, 2 sesjon, 1954, s. 674.

[12] Argument av rättspolitisk natur förbigås alltså. Om påståendet från bland annat landsorganisationen om att konventionens bestämmelser knappast vore av intresse för svenskt vidkommande bör emellertid framhållas, att det såvitt gäller ett av konventionens ämnen i någon mån förvånar en utomstående bedömare. Det förefaller nämligen antagligt att en svensk reglering av arbetsgivares kvittningsrätt i enlighet med normerna i konventionens art. 8 skulle främja arbetstagarnas intresse på ett sätt som ingalunda torde sakna praktisk betydelse. Det kan anmärkas att det nu pågående samarbetet mellan de nordiska landsorganisationerna på arbetsrättens område har till syfte bland annat att åstadkomma reformer av reglerna om kvittning mot lön, se Fackföreningsrörelsen 1962 II s. 276.

tagbart medel för genomförandet. En dylik modifikation i kravet på genomförande medelst skriven lag synes dock sakna egentlig relevans för svenskt vidkommande. Det förhåller sig otvivelaktigt så att svensk rätt i åtskilliga fall inte har vare sig skrivna eller oskrivna normer av det slag konventionen kräver. I svensk rätt saknas sålunda bland annat tvingande regler motsvarande bestämmelserna i konventionens art. 3 (förbudet mot betalning av lön, bestämd i pengar, medelst andra anvisningar än de i art. 3 mom. 2 nämnda), art. 6 (förbudet mot begränsning av arbetarens rätt att fritt förfoga över lönen), art. 7 mom. 1 (stadgandet att tvång ej må utövas å arbetare i syfte att förmå honom att utnyttja fabriksbutiker eller vid företaget tillhandahållna tjänster) och art. 9 (förbudet mot löneavdrag avseende ersättning för att arbetaren erhåller eller får behålla anställning). Ej heller finns i svensk rätt någon tvingande eller halvtvingande reglering motsvarande bestämmelsen i konventionens art. 8 (det principiella förbudet mot löneavdrag).[13] Det måste följaktligen konstateras att gällande svensk rätt på åtskilliga punkter avviker från konventionens bestämmelser på sådant sätt att förutsättningarna för svensk anslutning till konventionen i nuvarande läge saknas.

Det andra argument, som här skall beröras, utgöres av påståendet att den personkrets, som enligt konventionen skulle komma i åtnjutande av förmånsrätt för lönefordran i arbetsgivarens konkurs, vore mera vittomfattande än vad fallet vore i svensk lagstiftning och rättspraxis. Om detta argument måste sägas, att det synes sakna bärkraft vid bedömandet av frågan huruvida förutsättningar för svensk anslutning till konventionen föreligger eller ej. Det förefaller nämligen diskutabelt huruvida konventionen uppställer något fixerat och enhetligt arbetstagarbegrepp. Mer antagligt synes vara att varje medlemsstat har att tillämpa det arbetstagarbegrepp som är allmänt vedertaget i dess rättsordning.[14] Här i landet torde sådana arbetspresterande parter, som av domstolarna frånkännes förmånsrätt för anspråk på arbetsvederlag i huvudmannens konkurs, inte anses som arbetstagare. Med detta betraktelsesätt utgör det icke någon avvikelse från konventionens normer att

[13] Se nedan kap. 7 A och kap. 9.
[14] Se ovan IV b.

de arbetspresterande parter, som torde ha åsyftats vid framställandet av argumentet (direktör i enmansbolag, bolagsrevisor och vissa handelsresande), icke åtnjuter förmånsrätt enligt svensk rätt. Även om konventionens arbetstagarbegrepp antages vara enhetligt och synnerligen vidsträckt, så saknar emellertid det ifrågavarande argumentet relevans, och detta på följande grund. Enligt konventionens art. 2 mom. 2 kan medlemsstat från tillämpning av samtliga eller vissa bestämmelser i konventionen undantaga »arbetstagarkategorier, vilka arbeta under sådana förhållanden och med sådana anställningsvillkor, att nämnda bestämmelser icke rimligen böra tillämpas på dem, och vilka icke utföra manuellt arbete eller äro anställda i husligt eller liknande arbete».[15] De kategorier av arbetspresterande parter, som torde ha åsyftats vid framställandet av ifrågavarande argument, synes samtliga vara sådana vilkas arbete är ickemanuellt. De torde alltså kunna undantagas från konventionens tillämpningsområde, och det förhållandet att de i svensk praxis icke behandlas enligt konventionens normer behöver följaktligen icke nödvändigtvis utgöra hinder för svensk ratifikation. Den svenska regeringens åberopande av ifrågavarande argument förefaller för övrigt helt onödigt, eftersom ett annat och omedelbart avgörande hinder för svensk anslutning till konventionen obestridligen föreligger, nämligen det, att gällande svensk rätt avviker från konventionens normer på ett flertal punkter där något undantagande från konventionens tillämpningsområde ej är möjligt, se de i föregående stycke angivna exemplen.

c. *Vilka rättsändringar fordras för att svensk rätt skall uppfylla konventionens krav?*

Vi skall avslutningsvis summariskt behandla frågan om vilka rättsändringar som tarvas för att Sverige skall kunna ansluta sig till löneskyddskonventionen. En punkt, där svensk rätt avviker från konventionsregleringen på sådant sätt att vederbörlig lagändring skulle få mer ingripande verkningar på det praktiska rättslivet och beträffande vilken vissa intressemotsättningar kan antagas föreligga mellan arbetsmarknadens parter, gäller

[15] Se ovan s. 110.

frågan om arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag (art. 8). Kan emellertid på denna punkt en lagstiftning av konventionsenlig beskaffenhet åvägabringas — något som mycket väl kan bli resultatet av lagberedningens nyligen framlagda betänkande rörande kvittning mot lön[16] — så synes därefter inga svårare hinder möta för behövliga rättsändringar i övrigt, i all synnerhet om Sverige till fullo utnyttjar de möjligheter som art. 2 mom. 2 erbjuder att undantaga vissa arbetstagarkategorier från konventionens tillämpningsområde. Övriga rättsändringar torde nämligen inte på mer beaktansvärt sätt behöva ingripa i den ordning som numera i allmänhet råder i tjänsteavtalsförhållanden i vårt land. Vad som krävdes vore en kortfattad och tämligen allmänt hållen lag om rättsskydd för lön, inrymmande i huvudsak följande regler: förbud mot betalning av penninglön medelst andra anvisningar än sådana som avses i art. 3 mom. 2[17], förbud mot att arbetares — åtminstone heltidsanställd arbetares — hela lön utgår in natura (art. 4)[18], förbud mot att arbetsgivare i något hänseende begränsar arbetares rätt att fritt förfoga över lönen (art. 6 och art. 7 mom. 1), förbud mot löneavdrag avseende ersättning för erhållande eller bibehållande av anställning (art. 9) samt en regel om tidpunkten för slutuppgörelse efter anställnings upphörande (art. 12 mom. 2). Beträffande övriga frågor torde gälla antingen att konventionen inte nödvändigtvis påkallar lagreglering med hänsyn till här rådande sociala och ekonomiska förhållanden eller att svensk rätt nödtorftigt svarar mot konventionens normer. Kraven på inomstatlig indispositivitet måste givetvis beaktas vid lagstiftningen. I största medgivna utsträckning bör väl reglerna göras halvtvingande eftersom därigenom en anpassning efter de skiftande förhållandena inom olika fack möjliggöres. Föreskrives i lagen att allmänt skadestånd kan utdömas såsom påföljd av överträdelse lärer konventionens anspråk på normernas sanktionering vara uppfyllt. Det torde kunna underförstås att arbetsgivaren är ansvarig för reglernas efterlevnad.

[16] SOU 1967: 3, se härom ovan i slutet av kap. 3.

[17] Gängse metoder för s. k. bokbetalning skulle alltså vara tillåtna.

[18] I lag borde meddelas ett generellt medgivande till partiell naturabetalning med begränsningar i överensstämmelse med de i art. 4 uttryckta principerna.

Någon offentlig övervakning av efterlevnaden synes ej behöva ordnas.

Bedöms angelägenhetsgraden av en lagstiftning av angivet slag från rent nationell synpunkt, så måste konstateras att behovet är långtifrån trängande. Det kan tyckas opåkallat att stifta lag som i stort sett inte fyller annat omedelbart syfte än att möjliggöra anslutning till en internationell konvention. En ratificering av en ILO-konvention lärer emellertid sällan eller aldrig behöva betraktas som ett självändamål. Här må endast nämnas att det förhållandet, att ett stort antal stater ansluter sig till en sådan konvention, kan tänkas föranleda ett tryck från en internationell opinion på sådana stater, där reformer verkligen är av behovet påkallade, att underkasta sig konventionens förpliktelser. Enligt ILO-stadgans anda bör uppenbarligen varje medlemsstat söka främja organisationens grundläggande syften genom att bemöda sig om att ratificera så många konventioner som möjligt, låt vara att härutinnan någon folkrättslig förpliktelse i egentlig mening ej föreligger.

B. Den europeiska sociala stadgan

I. Allmänt om stadgan[1]

Sedan Europarådets ministerkommitté den 7 juli 1961 antagit ett förslag till en europeisk social stadga (European Social Charter), undertecknades stadgan den 18 oktober 1961 av tretton utav Europarådets medlemsstater, däribland Sverige. Stadgan, som är avsedd att ratificeras, trädde därefter i kraft — i enlighet med villkoren härför i art. 35 — den 26 februari 1965 efter det att fem stater i vederbörlig ordning deponerat sina ratifikationsinstrument. De stater som sålunda tidigast anslutit sig till stadgan är Storbritannien, Norge, Sverige, Irland och

[1] Se om stadgan Prop 175/1962, Heyde i Arbeit und Recht 1962, s. 70 ff, Valticos i Droit social 1963, s. 466 ff, The European social charter and international labour standards i International Labour Review, Vol. LXXXIV (1961 II), s. 354 ff och 462 ff, samt Revue de l'Institut de Sociologie (Bruxelles) 1966/1. Stadgans förarbeten redovisas av Heyde i a.a. Stadgans förhållande till västtysk resp. österrikisk rätt behandlas av Knopp i Recht der Arbeit (München) 1965, s. 4 ff, och Khol i Juristische Blätter 1965, s. 75 ff.

Förbundsrepubliken Tyskland.[2] Stadgans syfte är att hos berörda stater åstadkomma en minimistandard på en rad av socialpolitikens områden, bland annat inom arbetsrätten.

Första delen av stadgan innehåller en programförklaring av allmän karaktär. Stadgans centrala parti utgöres av dess andra del, varest uti 19 artiklar om tillhopa 71 numrerade moment anges de materiella normer som är avsedda att genomföras på det nationella planet. En stat som vill ansluta sig till stadgan behöver emellertid — såsom framgår av ratifikationsvillkoren i stadgans tredje del — icke åtaga sig att upprätthålla alla dessa normer. Minimivillkoren för ratifikation är, så vitt gäller bestämmelserna i andra delen, ett godtagande av minst fem av sju uppräknade, såsom särskilt betydelsefulla ansedda artiklar (nris 1, 5, 6, 12, 13, 16 och 19) samt av tillhopa minst 10 artiklar eller 45 moment.[3] Föreskrifterna om ratifikationsvillkoren lämnar alltså visst utrymme för fritt val mellan de i andra delen angivna normerna.

Kontrollen av att de anslutna staterna fullgör sina folkrättsliga förpliktelser tryggas genom bestämmelser i stadgans fjärde del. I femte delen finns regler om ikraftträdande m. m. En bilaga till stadgan innehåller vissa tolkningsföreskrifter.

II. Stadgans löneskyddsregel

Stadgan inrymmer en löneskyddsregel, avseende arbetsgivarens löneavdrag. I artikel 4, som bär rubriken »Rätten till skälig lön», ingår följande bestämmelse:

> För att trygga den enskilde arbetstagarens rätt till skälig lön förbinda sig de fördragsslutande parterna
>
> — — —
>
> 5. att endast på de villkor och i den omfattning, som stadgas i nationell lagstiftning eller som fastställes genom kollektivavtal eller skiljedom medgiva avdrag på lönen.

Sista stycket i artikel 4, vilket av allt att döma hänför sig till artikelns samtliga moment[4], lyder:

[2] Recht der Arbeit (München) 1965, s. 139. Stadgan har senare ratificerats av Danmark, Italien och Österrike.

[3] Art. 20 mom. 1.

[4] Annorlunda däremot enligt 1958 års förslag till stadga, se Consultative assembly of the Council of Europe, Document 927 (1959), art. 4.

Dessa rättigheter skola säkerställas antingen genom fritt ingångna kollektivavtal eller genom författningsmässigt reglerad lönesättning eller på annat med hänsyn till nationella förhållanden lämpligt sätt.

Bestämmelsen om löneavdrag i art. 4 mom. 5 är nära nog ordagrant överensstämmande med regeln i art. 8 mom. 1 i ILO:s konvention om rättsskydd för lön.[5] Båda bestämmelserna förutsätter existensen av en huvudregel av innebörd att löneavdrag icke får ske. Undantag från denna huvudregel är tillåtna blott då så är uttryckligen föreskrivet i normer av den angivna beskaffenheten.

Av sista stycket av stadgans artikel 4 framgår att genomförandet av artikelns normer kan ske icke endast genom lag utan även medelst kollektivavtal. Såvitt gäller mom. 5 lärer detta innebära att den tänkta huvudregeln om ett principiellt löneavdragsförbud må upprätthållas genom kollektivavtal. Härutinnan skiljer sig stadgans norm från den korresponderande normen i ILO-konventionen.[6]

De fördragsslutande staternas möjligheter att låta ratifikation omfatta art. 4 mom. 5 vidgas genom en i stadgans bilaga upptagen tolkningsföreskrift. Det heter där:

> Fördragsslutande part skall anses kunna göra i detta moment avsedd utfästelse, om enligt lag, kollektivavtal eller skiljedom avdrag å lön icke medgives beträffande det stora flertalet arbetstagare; undantag må endast göras beträffande personer, som icke omfattas av berörda lagstiftning, avtal eller skiljedom.[7]

Stadgan kräver sålunda icke att vederbörande stats *samtliga* arbetstagare är skyddade mot löneavdrag, som saknar stöd i lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom, utan det är tillfyllest om det stora flertalet arbetstagare åtnjuter sådant skydd.[8] En

[5] Stadgan har tillkommit under Internationella arbetsbyråns medverkan, se International Labour Review, Vol. LXXXIV (1961 II), s. 354 ff.

[6] Jfr ovan A IV c 3.

[7] Den engelska texten lyder: »It is understood that a Contracting Party may give the undertaking required in this paragraph if the great majority of workers are not permitted to suffer deductions from wages either by law or through collective agreements or arbitration awards, the exceptions being those persons not so covered.»

[8] Jfr art. 33 om en likartad modifiering av tillämpningskravet betr. andra

jämförelse med ILO-konvention nr 95, vilken såsom framgått ej heller kräver hundraprocentig tillämpning,[9] synes visa att stadgan erbjuder staterna större frihet att undantaga arbetstagarkategorier än konventionen.

Såsom framgått av redogörelsen för föreskrifterna om ratifikationsvillkoren har ett land — på grund av den medgivna friheten att välja mellan normerna i stadgans andra del — möjlighet att ansluta sig till stadgan utan att ikläda sig förpliktelsen att upprätthålla den i art. 4 mom. 5 angivna normen.

III. Sverige och stadgans löneskyddsregel

I Prop 175/1962 förelade Kungl. Maj:t riksdagen förslag om att den europeiska sociala stadgan skulle godkännas, dock med vissa begränsningar. En av begränsningarna avsåg bestämmelsen i art. 4 mom. 5 om avdrag å lön. Såsom motivering varför denna bestämmelse och vissa andra regler om arbetsvillkoren, bland annat stadgandena om helgdags- och övertidsersättning (art. 2 mom. 2 och art. 4 mom. 2), borde undantagas från svensk ratificering anfördes i propositionen följande: »I överensstämmelse med en i andra liknande sammanhang konsekvent hävdad uppfattning torde svensk tradition i fråga om lönebildning och reglering av vissa andra frågor genom arbetsmarknadens parter utan statlig inblandning stå i vägen för en ratifikation av några bestämmelser i stadgan, som avser anställningsvillkor och anställningsförhållanden.»

Propositionen bifölls av riksdagen utan debatt[10] och svensk ratifikation av stadgan — med undantagande av bland annat art. 4 mom. 5 — beslöts den 23 november 1962.

Såsom argument mot svenskt godtagande av bestämmelsen om löneavdrag och av vissa andra regler om arbetsvillkoren åberopades alltså i propositionen att man i Sverige traditionellt

normer i stadgan. Under förarbetena till denna artikel avvisades ett förslag om att viss procentsats (80 %) skulle angivas, se Valticos a.a. s. 476 f. Jfr även Jenks i Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht 1958, s. 218 f, ang. tekniken att modifiera kravet på fullständig tillämpning då kollektivavtalsreglering godtages som grund för ratificering av en internationell arbetarskyddsstandard.

[9] Se ovan A IV b.

[10] ALU 38/1962, FK nr 30 s. 24 f och AK nr 31 s. 44 f.

erkänt arbetsmarknadsparternas autonomi på förevarande områden. Argumentet må ha sitt berättigande i fråga om t. ex. normerna om helgdagsersättning och övertidsersättning, men beträffande regeln om löneavdrag synes det mindre träffande. Veterligen har icke tidigare hävdats att regleringen av arbetsgivares befogenhet att göra avdrag på lön uteslutande borde falla inom området för arbetsmarknadsparternas självbestämmanderätt.[11] Med långt större fog hade ett svenskt avböjande av att låta ratifikation omfatta stadgans bestämmelse om löneavdrag kunnat motiveras med att varken lagstiftning, kollektivavtalsreglering eller annan metod för tjänsteavtalsreglering här i landet ger flertalet arbetstagare ett sådant skydd mot löneavdrag som denna bestämmelse kräver.[12]

Det står en fördragsslutande part fritt att senare förklara sig bunden av annan av stadgans föreskrifter än dem som redan godtagits vid den ursprungliga ratifikationen (art. 20 mom. 3). Vad beträffar art. 4 mom. 5 synes man för svenskt vidkommande sakna anledning räkna med att grundval för ratificering inom överskådlig tid skall kunna åstadkommas medelst kollektivavtalsreglering; under kollektivavtalssystemets tillvaro har i vart fall icke kunnat iakttagas någon tendens till en förbättring medelst dylik reglering av arbetstagares skydd mot löneavdrag. Leder lagberedningens utredning av frågan om lagstiftning angående avdrag å lön[13] till något positivt resultat, kan väl däremot förväntas att lagstiftningen kommer att fylla stadgans krav och att därigenom förutsättningar skapas för denna utvidgning av den svenska ratifikationen.

[11] Hinder har sålunda icke ansetts möta mot att viss fråga om kvittning mot lön reglerats i sjömanslagen, se 20 § andra stycket. I det senaste projektet till en lag om tjänsteavtal i allmänhet, FAAL 1935, ingick en regel om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt (16 §). Ingen synes ha gjort gällande gentemot förslaget i denna del att regeln skulle kränka härskande principer om arbetsmarknadsparternas autonomi.

[12] Jfr nedan kap. 7 A och kap. 9.

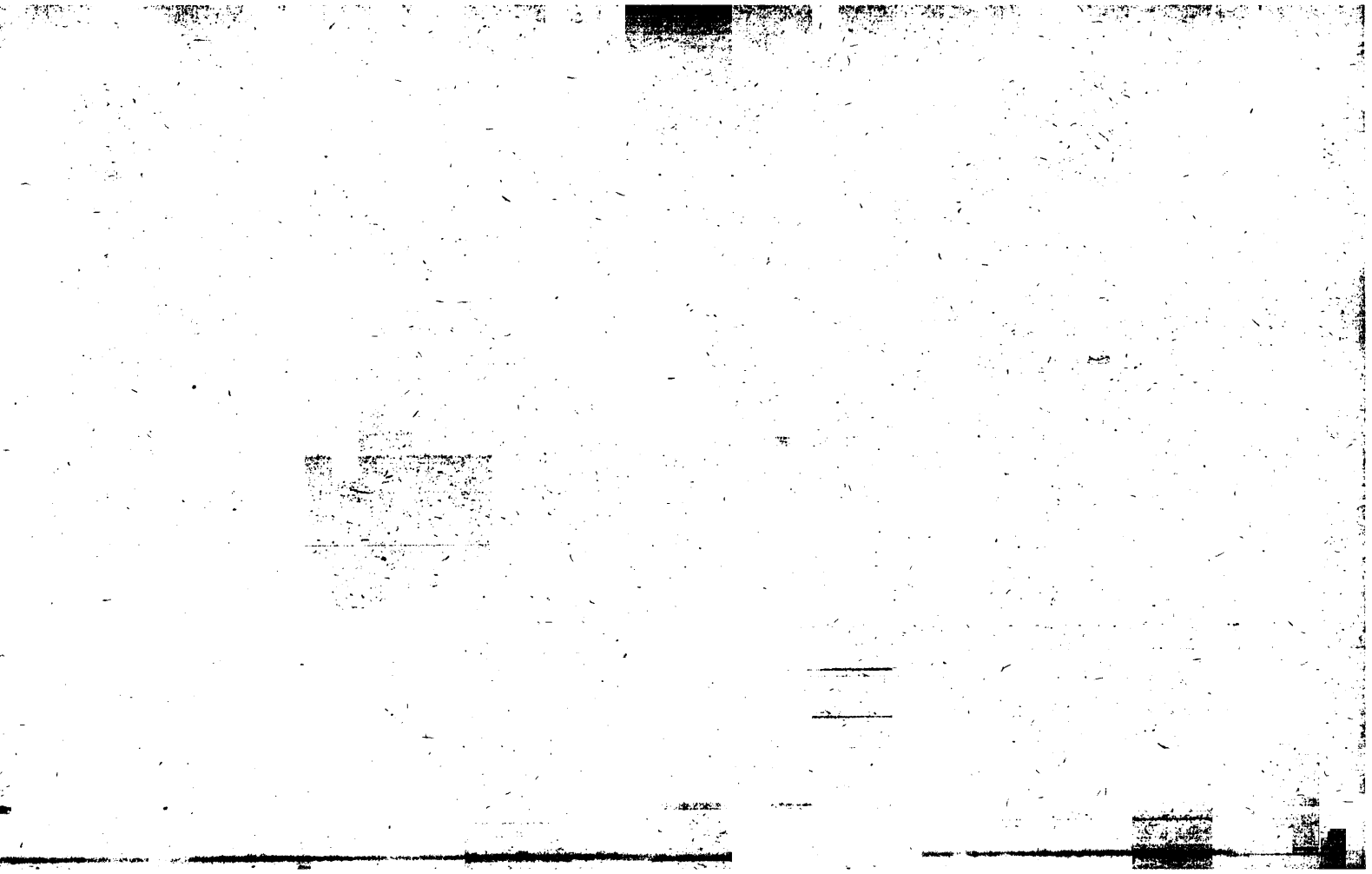
[13] Om SOU 1967: 3, se ovan i slutet av kap. 3.

Andra avdelningen
Kvittning mot lönefordran

— Et n'oubliez pas les amendes, acheva le commis. Vingt francs d'amendes pour boisages défectueux.

Le haveur eut un geste désespéré.

(Zola, Germinal)



Kap. 5.
Introduktion till framställningen av reglerna om kvittning mot lön

A. Lönefordrans rättsföljder och genfordran

I. Lönefordrans rättsföljder, en översikt

Framställningen i denna avdelning utgår från den rättsliga situationen att en lönefordran såsom rättsfaktum eller rättsfaktumelement föreligger. Betraktad isolerad har en sådan fordran den rättsföljden att arbetsgivaren skall utge lönen. Satisfieras icke denna centrala rättsföljd på vederbörligt sätt, blir — förutom de till nämnda rättsföljd omedelbart anknutna sanktionerna[1] — vanligen en rad ytterligare rättsföljder tillämpliga. Är tjänsteavtalet av perdurerande natur, får arbetstagaren hålla inne de arbetsprestationer han i fortsättningen haft att utge därest avtalsförhållandet utvecklat sig normalt. Han kan även tänkas berättigad att helt frigöra sig från tjänsteavtalet genom hävning. Skulle säkerhet vara ställd för det behöriga fullgörandet av lönebetalningsskyldigheten — något som i praktiken mera sällan förekommer — kan säkerheten på angivna villkor tillgripas. Betalningsförsummelsen kan få verkningar även på det kollektiva planet: är betalningsskyldigheten obestridd löses arbetstagarorganisationen partiellt från den fredsplikt, som åvilar densamma

[1] Arbetstagaren äger vid domstol utverka exekutionstitel å betalningsskyldighet. Sanktionen för bristande uppfyllelse går alltså ut på just den prestation, varigenom den centrala uppfyllelserättsföljden satisfieras. — Ett i svensk rätt föga uppmärksammat problem gäller huruvida domstol har befogenhet att förordna om provisorisk åtgärd till säkerställande av borgenärs rätt till *rättidig* prestation. Enligt tysk rätt anses domstol i avbidan på dom under vissa villkor kunna ålägga gäldenär en interimistisk betalningsskyldighet, särskilt i vissa varaktiga rättsförhållanden, möjligen jämväl beträffande lön, se ZPO § 940, Blomeyer, Zivilprozessrecht (1963), s. 663, och AP Nr. 1 zu ZPO § 940, jfr dock Baur i Der Betriebs-Berater 1964 s. 609 f. I svensk rätt finns lagstiftning om interimistiska förordnanden om betalning endast rörande underhållsbidrag. Ekelöf synes anse att penningbetalning i vissa fall skulle kunna framtvingas interimistiskt medelst vitesföreläggande enligt RB 15: 3, se Rättegång III s. 25 och Festskrift tillägnad Engströmer s. 39 ff. Häremot kan dock invändas, att det i RB:s förarbeten icke synes ha förutsatts att RB 15: 3 skulle tillämpas för att framtvinga penningbetalning samt att reglerna om interimistiska förordnanden i familjerätten inbjuder till econtrarioslut.

därest kollektivavtal gäller, och organisationen får söka framtvinga betalning genom stridsåtgärd mot den försumlige arbetsgivaren. Till lönerättsfaktum och dröjsmålet med uppfyllelsen anknyter jämväl andra rättsföljder. Arbetsgivaren blir skyldig att erlägga legal dröjsmålsränta eller — därest avtal härom träffats — att utge vite eller väntpengar. Är lönen kollektivavtalsreglerad, kan försummelsen ådraga arbetsgivaren plikt att utge allmänt skadestånd. I förening med åter andra omständigheter ger lönerättsfaktum upphov till ytterligare rättsföljder.[2]

Om de olika rättsföljderna av lönefordrans icke-uppfyllelse må parentetiskt följande hänvisningar lämnas.

Beträffande arbetstagarens *detentionsrätt* vid försummad lönebetalning, se Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 295 f, samt AD 1932 nr 175 och 1942 nr 56. För utövning av dylik rätt måste möjligen — eftersom arbetstagaren avtalsenligt brukar vara förprestationsskyldig — krävas att omständigheterna ger anledning antaga att jämväl lönebetalningen för den period, vilken den innehållna arbetsprestationen avser, kommer att försummas, jfr Ussing, Alm. del § 11 II. Jfr vidare Hueck & Nipperdey I § 34 V och Brun & Galland II nris 36 och 237 b.

Om *hävning*, se Schmidt a.a. s. 295. Den av Schmidt omtalade tvådagarsfristen påträffas även i hembiträdeslagen 16 § 1 st. a). Praxis, se t. ex. NJA 1945 A 97 och 1951 s. 815 (vägran att utge särskild semesterlön). Se vidare Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott (1967), § 17.

Frågan om lovligheten av *indrivningsblockad* belyses hos Bergström, Kollektivavtalslagen, s. 125 ff, och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 219 f och 231 f. Även enligt dansk rätt är dylik blockad under vissa villkor lovlig, se Illum, Den kollektive arbejdsret, s. 258 ff. I norsk rätt lär däremot indrivningsblockad ej vara tillåten, jfr Andersen s. 224 och Henriksen, K., Tariffavtale og fredsplikt (1956), s. 61 f. I tysk rätt har påstått gälla, att stridsåtgärd städse är otillåten då en rättslig väg står öppen, vilken princip synes innebära förbud mot indrivningsblockad, se Hueck & Nipperdey II § 49 VII 3 b; principen är dock omstridd.

Dröjsmålsränta utgår med 6 % från förfallodagen i analogi med HB 9: 10, se Rodhe § 51 not 18 och § 30 not 29 med hänv. till HD:s praxis. AD tillämpar samma norm. Allmän domstol utdömer 6 % från förfallodagen jämväl å statliga och kommunala tjänstemäns löner, se NJA 1940 s. 21 med hänv. och 1930 A 3. I administrativ process utdömes däremot icke ränta i statliga avlöningsmål, se KÅ I

[2] Överlåtes lönefordran, åligger det under vissa betingelser arbetsgivaren att prestera lönen till förvärvaren etc.

1942 ref. 14 (plenum) och Ekenberg, Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen III, s. 337 ff.

Det är inte uteslutet att *skadestånd* utöver dröjsmålsränta kan utgå i speciella fall, se Rodhe § 45 vid not 12 ff och § 48 vid not 45 ff, jfr Hellner i TfR 1966 s. 313 och 340. Jfr BGB § 288 st. 2 och Cciv art.1153.

Stipulation om särskild *straffränta* finns i t. ex. byggnadsavtalet § 7 mom. f st. 2. Ansvaret enligt nämnda klausul har antagits icke vara strikt. AD har sålunda funnit klausulen vara avsedd att tillämpas allenast när arbetsgivaren av slarv eller annan dylik omständighet försummat att i rätt tid betala lön men däremot icke när arbetsgivaren i god tro rörande avtalets rätta innebörd underlåtit att göra viss utbetalning (AD 1935 nr 66). Påföljder i form av avtalad straffränta till ackordslaget och allmänt skadestånd till fackföreningen har kumulerats i AD 1934 nr 156 (dissens). Dylik kumulation synes icke senare ha skett, jfr AD 1940 nr 41 och 1947 nr 42.

Med *väntpengar* avses ersättning för tid under vilken arbetaren på avlöningsdagen efter arbetstidens slut väntat på tillfälligt försenad lönebetalning, se exempel i byggnadsavtalet § 7 mom. f. st. 1, jfr AD 1940 nr 10.

Om *allmänt skadestånd,* se KAL 8 § och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 259 ff. AD har i åtskilliga fall ålagt arbetsgivare att erlägga allmänt skadestånd till fackförening för brott mot kollektivavtals bestämmelser om utbetalning av lön. Enligt AD 1935 nr 124 kan arbetsgivaren ej åberopa ekonomiska svårigheter till sitt friande från skadeståndsskyldighet, därest betalningsinställelse ej skett utan driften fortsatt. Då underlåtenhet att erlägga visst lönebelopp berott på feltolkning av kollektivavtalet samt beloppet erlagts sedan underlåtenheten påtalats och arbetsgivaren i anledning härav gjort sig underrättad om avtalets rätta innebörd, har betalningsdröjsmålet ej ansetts böra föranleda skadeståndsskyldighet, se AD 1957 nr 26. Enligt Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 294 f, kan allmänt skadestånd för betalningsdröjsmål utgå även till den enskilde arbetstagaren. AD:s praxis synes dock ej erbjuda exempel härpå. Om kumulation av straffränta och allmänt skadestånd, se ovan.

1964 n 13

Regler om allmänt skadestånd såsom påföljd av betalningsdröjsmål finns även i semesterlagen 20 § och hembiträdeslagen 19 §. I AD 1964 nr 13 har allmänt skadestånd enligt semesterlagen kumulerats med dröjsmålsränta.

Lagbud om *viten eller straff* såsom påföljd av brott mot lagregler om lönebetalningstidpunkt förekommer ej sällan i främmande rätt. Motsvarighet härtill saknas i svensk rätt (jfr förslaget i FAAL 1935, 15 §).

Nödgas arbetstagaren gå till domstol för att utverka exekutionstitel för lönefordran, är han berättigad till ersättning för sina rättegångskostnader enligt reglerna i RB kap. 18, jfr ADL 28 och 29 §§.

II. Om genfordrans kvittningsrättsföljd

a. *Inledning*

Nu gäller enligt svensk rätt under vissa villkor, som vi i det följande skall utreda, att arbetsgivare, som har en genfordran mot sin arbetstagare, äger kvitta med denna fordran mot lönekravet. Genfordran kan då sägas utgöra relevant motfaktum mot lönefordrans centrala uppfyllelserättsföljd. Till genfordran är anknuten en kvittningsrättsföljd. Något avtal om att kvittning skall få ske krävs i allmänhet ej; det brukar sägas att kvittningen får ske tvångsvis. I fortsättningen avses, om annat ej sägs, dylik kvittning som företages utan stöd av avtal.

Föreligger en genfordran, så gäller vidare att arbetsgivaren under vissa förutsättningar genom att kvitta kan avvärja jämväl tillämpning av de särskilda rättsföljder, vilka anknyter till lönefordrans icke-uppfyllelse (avseende hävning,[3] ränta[4] etc.). Även här kan genfordran sålunda bilda eller åtminstone medverka till att bilda relevant motfaktum. Det bör genast påpekas, att det i allmänhet krävs att kvittningsförklaring avgivits i samband med att lönefordran förfallit till betalning för att dylikt avvärjande skall ske.

Av central betydelse är reglerna om kvittningen mot själva löneanspråket, och den fortsatta framställningen avser, i den mån annat ej sägs, dessa regler. Frågan, huruvida dylik kvittning får ske, ställs på sin spets i process, där arbetstagaren yrkar att utfå sin lön. Det problem vi har för ögonen gäller alltså vanligen hur domaren skall handla, då en genfordran åberopas till avvärjande av att exekutionstitel avseende själva lönefordran meddelas. I handlingsreglerna för domaren ligger givetvis anvisningar för parterna hur de bör handla utom rätta.

Inledningsvis skall vi dock beröra ett par problem som sammanhänger med det nyss anmärkta — och tämligen självfallna — förhållandet, att genfordran under vissa förutsättningar kan bilda motfaktum *såväl* mot lönefordrans centrala uppfyllelserättsföljd *som* mot de övriga rättsföljder, som är anknutna till lönefordrans icke-uppfyllelse. Dessa problem är dock inte säregna för lönefordran och framställningen begränsas ej till att gälla den-

[3] NJA 1932 A 366 (HovR).
[4] NJA 1923 s. 494, AD 1946 nr 18.

na typ av fordran. Vi kan här inte gå djupare in på problemen utan måste inskränka oss till en summarisk redogörelse.

Om *terminologien* må nämnas, att med huvudfordran avses den fordran, mot vilken kvittning göres gällande. Borgenären (eller huvudborgenären) betecknar huvudfordrans innehavare, och gäldenären (eller huvudgäldenären) är genfordrans (eller motfordrans) innehavare. Termen kvittningsmotfaktum betecknar varje rättsfaktum, vari genfordran ingår och som har den rättsliga betydelsen att en eljest gällande rättsföljd av huvudfordran ej är tillämplig.

b. *Kvittningsförklaringen*

Ett viktigt problem avser kvittningsförklaringen och dess betydelse. Härom må följande anföras.[5]

Då två kvittningsgilla fordringar råkar stå mot varandra, kan genfordran sägas ha två alternativa rättsföljder. Som fristående rättsfaktum har genfordran den rättsföljden, att huvudborgenären skall erlägga en prestation till huvudgäldenären. Den kan benämnas *uppfyllelserättsföljden*. Vidare kan genfordran bilda motfaktum mot huvudfordran. Denna senare rättsverkan av genfordran kallas här dess *kvittningsrättsföljd*.

Därest avtal ej träffats om vilken rättsföljd som skall gälla, så får rättsläget i nämnda situation sägas vara i viss mån svävande. Uppfyllelserättsföljden måste dock sägas vara primär, och så länge gäldenären inte lämnat annat besked, kan borgenären i allmänhet inrätta sig efter att huvudfordran kommer att uppfyllas enligt sitt innehåll och att han själv i sinom tid måste betala genfordran.

En kvittningsförklaring kan sägas vara ett meddelande från gäldenären till borgenären om att den förre har en genfordran och gör gällande dennas kvittningsrättsföljd. Till kvittningsförklaringen är anknutna vissa rättsverkningar, som vi strax återkommer till.

Mot huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd utgör *genfordran ensam* relevant motfaktum. Genfordrans kvittningsrätts-

[5] Jfr till det följande Rodhe § 7 vid not 1—29, von Bonsdorff i FJFT 1956 s. 219 ff, Larsson i SvJT 1961 s. 81 ff och 161 ff, Olivecrona i SvJT 1961 s. 545 ff, Ekelöf i SvJT 1961 s. 730 ff, Ekelöf, Rättegång II, s. 172 ff, och Walin i SvJT 1965 s. 95 ff.

följd kan härvidlag göras gällande i process om huvudfordran, även om ingen kvittningsförklaring tidigare avgivits.[6] Styrks genfordran, skall exekutionstitel för huvudfordran ej meddelas. Avstår gäldenären från att i processen hävda kvittningsrättsföljden — han må tidigare ha avgivit kvittningsförklaring eller ej — så kvarstår genfordrans uppfyllelserättsföljd. Likaså gäller alltid denna alternativa rättsföljd, om domstolen på grund av forumhinder eller av andra skäl är förhindrad att beakta genfordrans kvittningsrättsföljd. De båda rättsföljderna kan sägas remplacera varandra.

Beträffande de särskilda rättsföljder för vilka huvudfordrans icke-uppfyllelse är en betingelse — det är här fråga om gäldenärens förpliktelser att utge t. ex. ränta, dröjsmålsskadestånd, viten och rättegångskostnader samt borgenärens befogenheter att utöva t. ex. detentionsrätt, hävningsrätt och rätt att innehålla ställd säkerhet — bildas relevant motfaktum i allmänhet av genfordran *jämte* en i vederbörlig tid framställd kvittningsförklaring.[7] Först då borgenären mottagit kvittningsförklaringen har han nämligen i normala fall anledning räkna med att genfordrans kvittningsrättsföljd i fortsättningen kommer att göras gällande och först då får han anledning inrätta sig efter det ändrade rättsläget. I undantagsfall kan det dock vara självfallet eller underförstått att gäldenären vid behov vill hävda kvittningsrättsföljden, och i dessa fall ersätts kvittningsförklaringen som motfaktumelement av den omständigheten, att borgenären ägt eller bort äga vetskap om genfordrans existens.[8] Ett tänkbart exempel, hämtat från arbetsrättens område, avser den påföljd av lönefordrans icke-uppfyllelse, som indrivningsblockaden utgör. Föreligger en genfordran, som täcker den icke betalda lönefordran, och känner arbetstagarsidan till detta, så lärer indrivningsblockad i allmänhet vara otillåten enligt kollektivavtalslagen, även om kvittningsförklaring ej avgivits, ty det måste väl vanligen antagas att arbetsgivaren till så gott som varje pris vill undgå blockad och att denne i dylik

[6] Avvikelser härifrån förekommer dock, se nedan kap. 6 B I b 5.

[7] Rodhe § 7 vid not 3 ff med hänv. För att alla tänkbara dröjsmålspåföljder skall avvärjas, torde kvittningsförklaring böra ske redan på förfallodagen. Varje regel om påföljd skall dock tillämpas för sig. Beträffande rättegångskostnader är det väl sålunda tillfyllest, om kvittningsförklaring avgivits innan borgenären väckt talan.

[8] Jfr SvJT 1951 s. 260 och NJA 1953 s. 632.

situation följaktligen föredrar genfordrans kvittningsrättsföljd framför dess uppfyllelserättsföljd.[9]

Eftersom åtminstone någon påföljd alltid är anknuten till att lönefordran inte blir punktligt uppfylld, bör sålunda en arbetsgivare, som vill kvitta mot lön, avge en kvittningsförklaring på förfallodagen. Att sådan förklaring avges är en viktig regel för parts handlande utom rätta. Se härom i praxis t. ex. AD 1949 nr 67.

En kvittningsförklaring får regelmässigt ett yttre, påtagligt uttryck i en betalningsvägran beträffande huvudfordran helt eller delvis, men rättshandlingen kan även bestå i enbart en viljeförklaring. Så är fallet vid s. k. offensiv kvittning.

Särskild form för kvittningsförklaringen behöver i allmänhet ej iakttagas. Det är tillfyllest om gäldenären gör klart, att han icke vill uppfylla huvudfordran och att skälet härtill är att han har en genfordran. Då huvudfordran är ett anspråk på lön sker kvittningsförklaringen vanligen på det sättet, att på en till arbetstagaren på lönens förfallodag utlämnad avlöningsspecifikation upptages en minuspost, motsvarande genfordrans belopp, varjämte på specifikationen genfordran kortfattat beskrives, ej vidlyftigare än så att identifiering blir möjlig.

Kvittningsförklaringen har sålunda i allmänhet viktiga rättsverkningar för de speciella rättsföljderna av huvudfordrans icke-uppfyllelse. Det bör tillfogas, att dylik förklaring i viss utsträckning jämväl binder *gäldenären*. Så länge borgenären fogligt finner sig i det rättsläge, som gäldenären deklarerat sig föredraga genom att avge kvittningsförklaring, torde nämligen den senare vara avskuren från att göra gällande genfordrans uppfyllelserättsföljd och de rättsföljder, som är anknutna till att denna rättsföljd ej satisfierats. Mot dessa rättsföljder bildar alltså kvittningsförklaringen ett relevant motfaktum. Kvittningsförklaringen synes sålunda rättsligen vara ekvivalent med en utfästelse av innehåll, att borgenären — så länge han förhåller sig passiv beträffande huvudfordran — inte behöver betala genfordran. Det nu sagda gäller dock endast förbehållslös kvittningsförklaring, ej t. ex. ett i process framställt andrahandsyrkande om kvittning som aldrig fått aktualitet i processen enär talan om huvudfordran återkallats eller avvisats.

[9] Jfr AD 1946 nr 24.

c. *En anmärkning om kraven på genfordran vid kvittning mot skilda rättsföljder av samma huvudfordran*

Beträffande *kraven på själva genfordran* såsom element i ett relevant kvittningsmotfaktum må nämnas, att dessa i allmänhet naturligt nog är desamma vid alla rättsföljder av en och samma huvudfordran. Det är dock ingalunda ofrånkomligt att det förhåller sig på detta sätt. En genfordran av viss beskaffenhet synes sålunda mycket väl kunna tänkas upphäva *en* rättsföljd av huvudfordran medan samma genfordran inte mäktar avskära *en annan* rättsföljd av samma huvudfordran, och detta trots att *en betalning* skulle ha konstituerat relevant motfaktum mot såväl den ena som den andra rättsföljden. Sådana företeelser påträffas ej sällan i främmande rätt.[10] Ett särpräglat, men åskådligt exempel må hämtas från ett rättsfall inom engelsk tjänsteavtalsrätt.[11] Det visar hur en genfordran kan erkännas såsom motfaktum gentemot huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd men däremot icke gentemot en speciell rättsföljd av underlåtenhet att uppfylla huvudfordran punktligt på förfallodagen.

I ett arbetsförhållande, som lydde under 1831 års trucklag, utsattes en arbetare vid ett avlöningstillfälle den 30/1 1904 för ett löneavdrag å 10 shillings för en domfäst skadeståndsfordran. Arbetaren yrkade vid domstol »a declaration that the 10 s. was improperly deducted», och i överhusets bifallande dom förklarades, att det den 30/1 1904 gjorda avdraget »at that date was unauthorized and illegal». Förklaringen torde ha inneburit, att arbetsgivaren genom avdraget gjort sig skyldig till brott mot trucklagen sect. 9, vari stadgas bötesstraff för vissa förfaranden i strid mot lagen. Av domstolsledamöternas vota framgår emellertid att arbetsgivaren icke desto mindre ansetts ha haft rätt till kvittning (s. k. set-off) för sitt skadeståndsanspråk därest arbetaren yrkat att utfå det avdragna beloppet.[12]

[10] Om likviditetskravet i fransk rätt, se nedan kap. 8 B V a.

[11] *Williams* v. *North's Navigation Collieries (1889), Ltd.*, [1906] A. C. 136.

[12] S. 140 f, 142 och 145 f. Lord Loreburn syntes betrakta förhållandet att kvittning finge ske i process men ej utom rätta som en anomali. Lord Davey däremot förklarade: "I will only add that I can see very good reasons why the Legislature should not allow a deduction to be made by the employer himself, although it might be the subject of set-off in an action where the amount and propriety of it could be impartially investigated." Sagda motivering var dock knappast träffande i det aktuella fallet, som avsåg en — låt vara enligt summary jurisdiction — domfäst genfordran, jfr lord Atkinson s. 146. — Det bör tillfogas att ifrågavarande uttalanden om rätten till set-off skedde som obiter dicta och att principen icke bekräftats i senare praxis utan

B. Om användningen av konstruktioner[1]

Reglerna om kvittning är talrika, de berör allsköns obligationsrättsliga, sakrättsliga och processrättsliga problem, och de är delvis mycket komplicerade. Det är inte förvånande att man inom rättsvetenskapen velat underlätta överblicken genom att vid beskrivningen av reglerna använda en konstruktion eller tankemodell. Den konstruktion, som under det sista halvseklet haft de flesta anhängarna inom svensk och nordisk doktrin, innebär i korthet sagt, att de motstående fordringarna — uppfattade som rättigheter eller komplex av rättsföljder — anses i princip utslockna i det ögonblick kvittningsförklaringen sker eller, mer exakt, i det ögonblick kvittningsförklaringen kommer motparten till handa. Liksom en betalning med ens upphäver hela det komplex av rättsföljder, som sammanfattas i termen fordran, antages kvittningsförklaringen i en och samma stund åstadkomma motsvarande effekt på de båda motstående fordringarna. Som så mycket annat i svensk obligationsrätt är konstruktionen, låt vara med viss modifikation, hämtad från Tyskland, jfr BGB §§ 388—389. En sorts officiellt erkännande har konstruktionen fått genom regeln i 15 § skuldebrevslagen.

Konstruktionen kan sägas innebära en analogi i klump med reglerna om betalning. I äldre doktrin torde det ha ansetts mer eller mindre självfallet, att reglerna för ett fordringsförhållandes avveckling borde vara samordnade på samma sätt oavsett hurudes avvecklingen skedde; man såg civilrätten som regler om rättigheter och skyldigheter, vilka i sin totalitet uppstod och upphörde då relevanta omständigheter inträffade.

Tekniken vid nyttjandet av konstruktioner på förevarande område har radikalt förändrats med tiden. Rabenius utgav år 1917 en avhandling över ämnet »Om kvittnings verkställande enligt svensk rätt». En »konstruktiv» del av avhandlingen utmynnade i ståndpunkten, att formen för kvittningens verkställande var den kvittningsberättigades ensidiga viljeförklaring. Avhandlingen utgör ett ganska belysande exempel på hur man vid denna

snarare blivit föremål för visst avståndstagande, se Lord Macmillan i *Penman* v. *Fife Coal Co., Ltd.*, [1936] A. C. 45, 58.

[1] Se härtill hänv. ovan under A not 5 samt Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, s. 36 ff, Welamson, Konkursrätt, s. 492 ff, och Arnholm, Privatrett III, s. 192.

tid brukade använda sig av konstruktioner inom doktrinen. Vid valet av konstruktion ägde rättsvetenskapsmannen en icke oväsentlig frihet att beakta ändamålsargument — låt vara att konstruktionen borde efterbilda en redan etablerad rättsfigur — men när valet väl var gjort blev han bunden av sin egen konstruktion. Det hörde så att säga till spelets regler. I enskilda rättstillämpningsfrågor borde han stanna för den ståndpunkt som utpekades av den valda konstruktionen, och utrymmet för beaktandet av ändamålssynpunkter blev snävt. Metoden är lätt att klandra, men den kunde onekligen medföra en betydande fördel, nämligen den att rättsläget blev överskådligt och beräkneligt.

Numera är den sålunda beskrivna tekniken övergiven.[2] Vad beträffar kvittning har man frigjort sig från föreställningen att reglerna därom ovillkorligen måste vara samordnade och synkroniserade på samma sätt som reglerna om betalning eller annat rättsupphävande faktum. Kvittningsförklaringen betraktas ej längre som ett med betalning helt kommensurabelt rättsfaktum. Ett nytt synsätt har gjort sig gällande. Den enskilda rättsregeln ställs i centrum. Här har man att göra med en lång rad rättsregler rörande de skilda problem som uppkommer då två fordringar står mot varandra (rättsregler rörande dröjsmålspåföljder, rättskraft, forum etc.). Var och en av dessa regler anses böra tolkas och tillämpas efter sitt syfte. Det finns emellertid inom juridiken ett behov av överskådlighet. Det tarvas sammanfattningar av besläktade regler. För att bekvämt kunna göra dylika sammanfattningar har vissa författare framställningstekniskt och terminologiskt hållit fast vid nämnda tankemodell, enligt vilken huvudfordran såsom ett komplex av rättsföljder bringas att upphöra i dess helhet genom kvittningsförklaringen. Man har velat fastställa en tidpunkt, då kvittningen antages ske, för att man sedan skall kunna formulera speciella regler om olika detaljfrågor. Konstruktionen får utpeka en huvudprincip, som förses med undantag då så är påkallat med hänsyn till rättskällornas innehåll. Rodhe, som använder sig av nämnda tankemodell, har anfört att valet av konstruktion i första hand är en framställnings-

[2] Den tidigaste kritiken mot rättighetskonstruktioner rörande kvittning finns hos Lundstedt, Obligationsbegreppet I (1929), s. 165 f, och — klarare än hos Lundstedt — hos Olivecrona i Festskriften till Marks von Würtemberg (1931), s. 466 ff.

teknisk fråga. Han har tillagt att valet såtillvida har »saklig betydelse, som man i detaljfrågor där den sakliga lösningen är relativt likgiltig, kan vara benägen att välja den lösning, som närmast anpassar sig till den en gång valda konstruktionen».[3] Åsikterna är delade om denna moderna lära om att kvittningen sker genom kvittningsförklaringen. Olivecrona har helt velat frånkänna läran framställningstekniska eller andra värden. Andra författare accepterar tankemodellen i princip.

För vår del tror vi att konstruktioner av den typ som sist omtalats kan vara till gagn i vissa sammanhang, främst i översiktliga framställningar som tjänar syftet att ge en preliminär orientering över ett rättsområde. Så länge det juridiska språkbruket bygger på rättighetsterminologien är måhända dylika konstruktioner t. o. m. de bästa hjälpmedel som står till buds för vissa ändamål. För skildringen av reglerna om kvittning mot lön i denna avhandling har vi emellertid funnit oss sakna behov av att nyttja en tankemodell av åsyftat slag. I en mer uttömmande skildring, av den typ det här är fråga om, inriktas framställningen på en detaljregel i sänder, och de enskilda elementen på rättsfaktums- och rättsföljdssidan i en regel om kvittning kan man därvid mycket väl beskriva utan hjälp av någon konstruktion, grundad på rättighetsterminologien. Användningen av en konstruktion tycks för övrigt medföra vissa risker för att man vid tolkningen av enskilda regler — det må gälla detaljfrågor eller mer betydelsefulla problem — inte går till verket nog öppet och förutsättningslöst och för att man alltför snart, utan tillräckliga överväganden, låter sig nöja med det resultat som tankemodellen utvisar; det är inte svårt att i litteraturen finna exempel på felaktiga eller diskutabla ståndpunktstaganden som kauserats av konstruktioner.

Att vi försmår att bruka den gängse konstruktionen vid beskrivningen av rättsreglerna innebär inte att vi kan negligera den. Konstruktionen är ju en realitet såtillvida som den faktiskt nyttjas i lagstiftning, praxis och doktrin. I den mån den uppträder i rättslivet kan det givetvis finnas skäl att beakta den i en rättsvetenskaplig framställning. Vid flera tillfällen i det följande kommer dylikt beaktande att ske.

[3] Obligationsrätt (1956) s. 70. Jfr dock motsvarande avsnitt i samme författares Lärobok i obligationsrätt (1966), s. 36, där denna tanke ej framställes.

C. Avtal om kvittning

Med avtal om kvittning avses här alla överenskommelser om tillämpning av genfordrans kvittningsrättsföljd eller om uteslutandet därav. Sådana avtal, som i allmänhet är gällande enligt sitt innehåll,[1] kan vara av skiftande slag.

Som en särskild grupp av kvittningsavtal kan urskiljas sådana som träffas mellan parterna efter det att fordringarna uppkommit och som innebär att skuldförhållandet avvecklas genom att de motstående prestationerna avräknas mot varandra. Ett avtal av dylikt slag benämnes här *kvittningsuppgörelse*.

Ett på *förhand* mellan tjänsteavtalsparter träffat kvittningsavtal kan gälla individuellt angivna genfordringar, som föreligger ehuru deras rättsföljder ännu är villkorade eller som beräknas uppkomma enligt ett träffat sidoavtal (t. ex. hyresanspråk), men det kan även reglera helt hypotetiska fall (t. ex. avse i framtiden eventuellt uppkommande skadeståndsanspråk). En kvittningsnorm kan vara av kollektivavtals natur. Innehållet i ett kvittningsavtal kan tänkas helt motsvara vad som skulle ha gällt enligt allmänna regler om tvångsvis kvittning men kan även innebära avvikelser därifrån, t. ex. inrymma förbud mot avdrag för tvistig genfordran eller begränsa avräkningen till viss kvotdel av huvudfordrans belopp. Avtalet kan vidare befria gäldenären från skyldighet att avge kvittningsförklaring.[2]

Jämväl avtal om *förverkande* på grund av avtalsbrott av en avtalskontrahents fordran[3] räknas här som avtal om kvittning. En i kollektivavtal ofta förekommande typ av förverkandeklausul innebär att arbetstagare, som ej iakttager stipulerad uppsägningstid eller eljest bryter mot sin arbetsskyldighet, går förlustig innestående löneanspråk intill visst belopp. Flera varianter finns. Det förverkade beloppet brukar begränsas till vad som motsvarar lönen för visst antal dagar eller för den del av uppsägningstiden

[1] Jfr Olivecrona i SvJT 1961 s. 545, Rodhe § 6 vid not 54, Ussing, Alm. del § 36 I B och § 37 II, Enneccerus & Lehman § 69 I och Planiol & Ripert VII nris 1282 och 1291 ff.

[2] Dylikt avtal rörande lönekvittning torde kunna vara verkningslöst såsom stridande mot tvingande reglering i kollektivavtal, jfr AD 1937 nr 11; avtalet kan försvåra kontrollen över kollektivavtalets efterlevnad.

[3] Jfr Rodhe § 52 vid not 1 ff.

som försummats.[4] Det är antagligt att förverkandeklausulerna i många kollektivavtal ursprungligen varit att anse som uttryck för uppfattningen att rätten till lön vore betingad av att den utfästa arbetsprestationen i dess helhet fullgjorts.[5] Enligt detta synsätt borde väl klausulerna uppfattas som om de modifierade själva löneanspråket. Numera synes de emellertid betraktas som avtal om kvittning med ett anspråk på skadeståndsvite.[6] I AD 1940 nr 64 sades sålunda en dylik klausul innefatta en reglering av arbetares skadeståndsskyldighet och betraktades tillämpningen därav uppenbarligen som ett kvittningsförfarande. Det bör anmärkas, att den åsyftade distinktionen torde enligt gällande svensk rätt sakna betydelse.[7]

D. Avgränsning mellan kvittning och vissa därmed likartade grunder för löneavdrag

I. Allmänt om avgränsningen och dess rättsliga betydelse

Då i fortsättningen talas om att en genfordran föreligger, åsyftas den rättsliga situationen att ett sakförhållande är tillstädes, vilket — betraktat isolerat — har rättsföljden att huvudfordrans borgenär skall prestera något till huvudfordrans gäldenär. Därest ej annat sägs, förutsätts att objektet för såväl huvudfordran som genfordran är penningar i samma myntslag. Såsom framgått är problemet för den följande framställningen huruvida genfordrans förhandenvaro har den rättsliga betydelsen att lönerättsföljden ej är tillämplig eller med andra ord huruvida genfordran har karaktär av »rättshindrande» eller »rättsupphävande» omständighet i förhållande till lönefordran. Denna rättsliga effekt av genfordran — kvittningsrättsföljden — är såsom nämnts alternativ till genfordrans uppfyllelserättsföljd.

[4] Se t. ex. sågverksarbetaravtalet § 1 b, lantarbetaravtalet § 2 p. 10, fastighetsarbetaravtalet § 21 mom. 3. Jfr AD 1962 nr 12. Jfr vidare nedan kap. 9 C III a 3 vid not 1 ff. — Om arbetsgivares kvittningsrätt då lön förverkas till tredje man, se regleringen i byggnadsavtalet § 4 g) och § 14 med prot. ant. 2.

[5] Jfr Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 287 ff.

[6] Se dock SOU 1967: 3 s. 62.

[7] Jfr förslaget i SOU 1967: 3, 3 § och ff (s. 62 och 64). Betr. främmande rätt, se nedan s. 260 och 296.

Nu finns åtskilliga sakförhållanden som i likhet med kvittningsgill genfordran har den rättsliga betydelsen för borgenärens fordran att denna ej föreligger. De skiljer sig dock från genfordran däri att de såsom fristående omständigheter icke utgör grund för en rättsföljd, innebärande uppfyllelseskyldighet. Det är här frågan om dels vanliga motfakta och dels icke-existensen av element i grundrekvisitet för borgenärens fordran. Sådana sakförhållanden lämnar vi utanför den fortsatta framställningen. Vissa slag av dessa sakförhållanden likställs emellertid enligt såväl allmänt som juridiskt språkbruk med genfordringar i så måtto att man talar om dem såsom grunder för avdrag från en beräknad fordran.[1] Det kan vara på sin plats att här omtala några av de i tjänsteavtalsförhållanden relevanta omständigheterna av denna typ (se II—IV).[2]

Skillnader mellan kvittningsreglerna och reglerna för andra avdrag kan vi här inte gå närmare in på. Tydligt är dock att speciella kvittningsinskränkningar, avseende t. ex. borgenärens behov av beneficium, inte lärer ha någon motsvarighet såvitt gäller gäldenärens rätt att göra dessa andra avdrag. På det processuella planet må nämnas rättskraftsreglerna.[3] Ett icke åberopat motfaktum prekluderas av den bifallande domen, däremot ej en icke åberopad genfordrans uppfyllelserättsföljd. Vad beträffar forumreglerna, så förekommer att den domstol, som äger pröva huvudfordran, saknar behörighet att upptaga yrkande om kvittning med vissa slag av genfordringar.[4] Förnekanden av grunden för en fordran liksom invändningar om motfakta måste däremot, då de framställts, städse prövas tillhopa med ett yrkande om att fordran måtte utdömas. Några notiser om olikheter i rättsregler lämnas även i det följande.

II. Partiell icke-uppfyllelse av arbetsprestationen. Felaktig uppfyllelse såsom grund för vederlagsnedsättning

För den typiska lönefordran utgör arbetsprestations utförande en betingelse. Arbetsgivaren är visserligen regelmässigt skyldig

[1] Allmänt om gränsen mellan kvittning och andra avdrag, se Rabenius i TfR 1918 s. 323 ff.
[2] Jfr SOU 1967: 3 s. 61 f.
[3] Olivecrona, Rätt och dom, s. 301 ff, och Ekelöf, Rättegång II, s. 175.
[4] Se härom nedan kap. 6 B II b och kap. 9 F.

att mottaga partiell prestation och det är alltså icke något villkor för lönebetalningsskyldigheten att utfäst arbetsprestation fullgjorts i dess helhet, men ett *partiellt uteblivande* av prestationen medför i princip att lönen i motsvarande mån reduceras.[5] En arbetstagare har alltså i allmänhet anspråk på vederlag endast för det faktiskt utförda arbetet. Denna princip gäller för alla tidavlönade arbetstagare; för månadsavlönade tjänstemän ej mindre än för timavlönade arbetare.[6] För den arbetstid som försummats utgår icke någon lön. Och motsvarande lärer gälla för ackordsavlönade arbetstagare, som åtagit sig viss arbetsprestation men som fullgör endast en del därav.[7] De är berättigade till vederlag endast för de arbetsstycken som faktiskt avlämnats. Den partiella icke-uppfyllelsen av arbetsprestationen kan i angivna fall sägas medföra ett avdrag från det lönebelopp, som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till därest han fullgjort hela sin utfästa eller beräknade arbetsprestation. Någon genfordran ligger emellertid inte till grund för detta tänkta avdrag. Enligt ett rättsligt betraktelsesätt är läget, att ett element i lönerättsfaktum delvis icke kommit till existens. Några kvittningsregler är överhuvudtaget icke tillämpliga.

Nu är emellertid att märka, att arbetstagares underlåtenhet att uppfylla utfäst arbetsprestation i förening med vissa andra omständigheter kan ge upphov till en arbetsgivarens genfordran. Så torde bli fallet om *skada* uppkommit för arbetsgivaren genom underlåtenheten och denna kan läggas arbetstagaren till last som försummelse. Gör arbetsgivaren gällande en dylik skadeståndsfordran mot arbetstagarens anspråk på det intjänade vederlaget för det faktiskt utförda arbetet föreligger en situation, på vilken

[5] Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 287 ff.

[6] Principen är bekräftad i bl. a. AD 1953 nr 25, vilket mål i denna del gällde en månadsavlönad lantbrukstjänstemans anspråk på lön (ej sjuklön) för tid under vilken han varit intagen för vård å alkoholistanstalt och alltså icke utfört arbete åt arbetsgivaren. En tvistefråga avsåg huruvida arbetsgivaren hävt avtalet redan före denna tid eller ej. AD förklarade sig icke behöva taga ställning till denna fråga, eftersom tjänstemannen ej utfört något arbete under den omtvistade tiden: "Förutsättningen för att en arbetstagare skall äga rätt till lön är nämligen i allmänhet, att han utfört arbete för arbetsgivarens räkning under tid, som avses med löneanspråket."

[7] Sådana ackordsåtaganden förekommer särskilt inom byggnadsfacken. Vid ackordsarbete inom industrien torde i allmänhet den enskilde arbetstagaren ha viss frihet att bestämma arbetsprestationens omfattning, och det föreligger då intet beräknat avlöningsbelopp, från vilket avdrag kunde tänkas ske.

kvittningsregler är tillämpliga. I den mån andra regler gäller då en arbetsgivare hävdar ett skadeståndsanspråk såsom genfordran än då han endast påstår icke-existensen av ett element i lönerättsfaktum, finns det skäl att skilja mellan det ena och andra slaget av löneavdrag i anledning av underlåten uppfyllelse av arbetsprestation.[8]

Beträffande skaderekvisitet i det åsyftade fallet må parentetiskt nämnas, att skada torde anses uppkomma så snart arbetsgivarens positiva kontraktsintresse läderats (SOU 1935: 18 s. 194, Rodhe § 45, Ussing, Enkelte Kontrakter § 46 II E). Bortsett från fall då direkta förluster åsamkats arbetsgivaren — denne har t. ex. måst utgiva hyra för maskiner som stått stilla (se även ex. i AD 1954 nr 26 och 1955 nr 9) — är det ofta svårt för denne att styrka att skada uppkommit, i synnerhet vid tidavlönat arbete. Är arbetsskyldigheten kollektivavtalsreglerad kan han dock tilldömas allmänt skadestånd för avtalsbrott utan att ekonomisk skada styrkes (se AD 1946 nr 71, 1950 nr 67 och 1953 nr 23 samt en lång rad fall rörande avgång från ackord inom byggnadsfacket, tidigast AD 1957 nris 1 och 2). Jämväl allmän domstol torde vara beredd att utmäta ett skönsmässigt beräknat skadestånd av måttlig höjd även om någon preciserad ekonomisk skada icke kan påvisas, se NJA 1948 s. 799 (jfr Rodhe § 45 vid not 23). Vid ackordsarbete lärer arbetsgivaren vara berättigad till ersättning för den fördyring av arbetet som uppkommit vid dess fullbordande med anlitande av annan arbetskraft (jfr kollektivavtalet för måleriyrket § 5 j, finska arbetsavtalslagen § 24 och AD 1961 nr 13). I kollektivavtal är påföljden av arbetstagares underlåtenhet att iakttaga föreskriven uppsägningstid ofta bestämd till ett vite, se härom ovan under C och nedan kap. 9 C III a 3 vid not 1 ff.

Då hittills talats om partiell icke-uppfyllelse av en arbetsprestation har åsyftats den situationen, att prestationen för viss tid eller med avseende å en del av en viss arbetsuppgift *helt uteblivit*. En dylik icke-uppfyllelse har antagits kunna medföra en reducering av lönefordran som sådan. Nu skall beröras i vad mån motsvarande gäller i det fall prestationen väl avlämnats till fullo men densamma befunnits behäftad med *fel*. Arbetsgivarens anmärkning avser alltså arbetets kvalitet och ej dess kvantitet.

Om felfallet må först framhållas, att en felaktighet vid arbetets utförande kan i förening med vissa ytterligare omständigheter ge arbetsgivaren ett anspråk på *skadestånd* av arbetstagaren. Ett

[8] Jfr SOU 1967: 3 s. 62.

sådant skadeståndsanspråk betraktas som en i förhållande till arbetstagarens vederlagsfordran självständig genfordran. Att skadeståndsfordran anses självständig i förhållande till lönefordran har på ett pregnant sätt visat sig i arbetsdomstolens praxis i forumfrågan. I åtskilliga mål om tvistig kollektivavtalsgrundad lönefordran har domstolen — med motivering att genfordran ej grundat sig på kollektivavtalet — avvisat prövning av genfordran på skadestånd i anledning av felaktighet begången vid utförandet av det arbete till vilket den omtvistade lönefordran hänfört sig. De avvisade genfordringarna har avsett ej blott ersättning för fysisk skada å egendom (råvaror, maskiner etc.) utan även ersättning för allmän förmögenhetsskada, som åsamkats arbetsgivaren såsom en följd av att arbetsprestationen ej varit av avtalsenlig beskaffenhet.[9]

En felaktighet, som tar sig uttryck i att arbetsprestationens värde minskar, skulle emellertid i och för sig kunna tänkas ha rättsföljden att arbetsvederlaget reducerades i proportion till den av felet följande värdeminskningen hos arbetsprestationen. *Prisnedsättning* av angivet slag är en vid andra avtalstyper, t. ex. köpeavtalet, förekommande påföljd av fel i en naturaprestation.[10] Yrkas allenast prisnedsättning brukar något kvittningssituation ej anses föreligga.[11] Man torde uppfatta rättsläget som om naturaborgenären påstode att grunden för vederlagsanspråket delvis icke existerade. Det är oklart i vad mån utrymme finnes för institutet prisnedsättning i svensk tjänsteavtalsrätt. Vid tidavlönat arbete lärer arbetsgivaren aldrig — om ej förbehåll gjorts — kunna göra anspråk på proportionell reducering av lönen för utfört arbete av det skäl att arbetet visat sig ha lägre kvalitet än man

[9] T. ex. AD 1941 nr 145 (ref. hos Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 64 not 6) och 1951 nr 52.

[10] Se Almén, Köplagen § 42 vid not 9 ff, Rodhe § 49 vid not 31 ff, Ussing, Alm. del § 11 IV, Wikander, Om det materiella arbetsbetinget, s. 118 ff.

[11] Rabenius i TfR 1918 s. 325 f, jfr Rodhe § 6 vid not 51. Om rättskraftsreglerna, se hänv. ovan not 3. Den legala kvittningsbegränsningen rörande lön i tysk rätt anses ej tillämplig då arbetsgivare vidtager prisnedsättning på grund av felaktighet vid ackordsarbete men väl då han gör gällande skadeståndsanspråk på grund av samma felaktighet, se Hueck & Nipperdey I § 35 II 6. Jfr huru i engelsk rätt förbudet mot löneavdrag i 1831 års trucklag ej ansetts gälla vid nedsättning av ackordspris, se t. ex. Kahn-Freund i The Industrial Law Review, Vol. 4 (1949—50), s. 5 ff. Beträffande norsk rätt, jfr Otnæss s. 74.

haft skäl att vänta.[12] Vid ackordsavlönat arbete är motsvarande fråga mer tveksam.[13] I praxis synes något stöd dock ej finnas för principen om proportionell prisreducering, och sannolikt får reducering ske blott då avtal härom föreligger.[14] Frågan kan här ej utredas. Vi inskränker oss till att anmärka, att fall av prisnedsättning i den mån sådana kan förekomma i tjänsteavtalsförhållanden lämnas utanför framställningen i det följande.[15]

III. Minusposter vid beräkning av arbetstagares anspråk för tid då arbete ej utförts

Då arbetsgivaren har att utge belopp motsvarande lön för tid, då arbetstagaren ej utfört arbete, förekommer att arbetsgivarens uppfyllelseskyldighet minskas med värdet av vad arbetstagaren mottagit eller äger mottaga eller bort förvärva från tredje man eller med vissa liknande poster.[16] Som exempel må nämnas att

[12] Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 306, och Ussing, Enkelte Kontrakter § 46 II D. Om tysk rätt, se Hueck & Nipperdey I § 35 II 6 och Kaufmann i AuR 1963 s. 267 ff. — Enligt fransk rätt anses gälla, att därest arbetstagare i stridssyfte avsiktligt sänker arbetstakten ("grève perlée") äger arbetsgivaren med stöd av sina befogenheter enligt tjänsteavtalet i motsvarande mån reducera arbetsvederlaget, se Durand II nr 401 och Brun & Galland III nr 183 (jfr Cass. soc. 16/7 1964, D. 1964.705, ang. lönenedsättning på grund av "grève tournante" vid löpande band). Jämför härmed obstruktionsfallen AD 1934 nr 182 och 1959 nr 21, där dock endast skadestånd yrkats. Vid jämförelser bör uppmärksammas, att fransk rätt saknar motsvarighet till institutet allmänt skadestånd.

[13] Här avses frågan om ett ackordspris kan proportionellt reduceras på grund av felaktighet. Är den av arbetstagaren vållade felaktigheten sådan att arbetsgivaren saknar användning av arbetsstycket, lär denne i allmänhet kunna avvisa detsamma. Sådan s. k. kassation kan betraktas som en partiell hävning. Att vederlag icke utgår för det kasserade arbetsstycket uppfattas överhuvudtaget icke som ett avdrag, därest man betraktar löneberäkningen för varje arbetsstycke som en isolerad företeelse.

[14] I domen 1943 nr 99 fann AD:s majoritet såsom tolkning av ett kollektivavtal (byggnadsavtalet) att felaktigt utförande av ett arbete i visst fall icke gav arbetsgivaren befogenhet att fordra nedsättning i priset, om han ville låta vid felet bero. Arbetsgivarledamöterna, som anmälde avvikande mening, ville däremot analogisera köpreglerna och tillåta arbetsgivaren att göra ett mot felet svarande avdrag å ackordssumman.

[15] Som ytterligare exempel på avdrag, vilka bör betraktas som modifikationer vid beräkningen av själva löneanspråket, må nämnas innehållande av ackordskompensation för ackordsvägrare, jfr AD 1959 nr 21.

[16] I tysk doktrin används termen "Anrechnung" för avdrag av denna typ. Den legala kvittningsbegränsningen enligt BGB § 394 gäller ej vid Anrechnung, se Nikisch I § 33 V 1.

arbetsgivaren torde äga göra avdrag från utfäst sjuklön med belopp motsvarande vad arbetstagaren för sjukdomstiden får uppbära enligt den allmänna försäkringen eller på grund av annan försäkring, för vilken arbetsgivaren erlagt premie.[17] Ett annat exempel kan hämtas från reglerna om beräkning av ersättning för lön.[18] Från det lönebelopp, som arbetstagaren gått miste om genom att arbetsförhållandet upphört i förtid, skall vid ersättningens bestämmande dragas vad han förtjänat eller bort förtjäna på den arbetstid som blivit frilagd. Reducering torde möjligen dessutom böra ske med vad som motsvarar de kostnader, som besparas arbetstagaren genom att han ej behöver prestera arbete och för vilka särskild ersättning ej stipulerats, t. ex. kostnader för resor mellan hem och arbetsplats.[19] Omständigheter av ifrågavarande slag har relevans för tjänsteavtalsparternas förhållande endast vid bestämmandet av arbetstagarens anspråk men kan ej självständigt ge upphov till en arbetsgivarens fordran.[20] De lämnas följaktligen utanför den följande framställningen.

IV. Omständigheter som partiellt satisfierar lönerättsföljden

Har arbetsgivaren redan erlagt en del av lönen, äger han vid löneuppgörelsen givetvis tillgodoräkna sig det erlagda. Genom hans prestation har lönerättsföljden redan partiellt satisfierats. Prestationen har däremot ej givit upphov till någon genfordran. Fallet lämnas förty utanför framställningen i det följande. Avräkning på grund av partiell uppfyllelse företer emellertid stundom viss likhet med kvittning med genfordran. Följande fall förtjänar nämnas.

Ett sidoavtal till tjänsteavtalet kan innebära, att arbetsgivaren mot vederlag skall tillhandahålla arbetstagaren bostad eller annan naturaprestation. Arbetsgivarens anspråk på vederlaget utgör då en i förhållande till lönefordran i princip självständig gen-

[17] Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 399 ff. Se härtill numera t. ex. Verkstadsföreningens avtal med SIF § 4 mom. 3 och 5.
[18] Schmidt a.a. s. 299 ff.
[19] Jfr BGB § 615 p. 2, jfr dock även Hueck, Kündigungsschutzgesetz (4. Aufl. 1961), § 9 Anm. 6.
[20] Om förhållandet mellan kvittning och skadeståndsberäkning enligt principen compensatio lucri cum damno, jfr Oertmann, Die Vorteilsausgleichung (1901), s. 20 ff, och Rodhe § 6 vid not 50.

fordran; arbetsdomstolen har sålunda i mål om kollektivavtalsgrundad lönefordran avvisat yrkande om kvittning med anspråk på vederlag för en enligt sidoavtal utgiven naturaprestation, då frågan om arbetsgivarens anspråk icke innefattat tvist om kollektivavtal.[21] Härifrån bör särskiljas det fall, då parterna på giltigt sätt överenskommit att lönen delvis skall utgå *in natura*. Arbetsgivarens utgivande av naturaprestationen skapar då ingen genfordran utan satisfierar omedelbart lönerättsföljden. I en process om lönefordran har invändningen om naturauppfyllelse karaktär av vanligt motfaktum. Då ett kollektivavtal tillåter naturauppfyllelse — vilket undantagsvis är fallet[22] — prövas alltså frågan, om sådan uppfyllelse skett, gemensamt med tvist om lönerättsfaktum.[23]

Därest arbetsgivaren lämnat arbetstagaren en penningförsträckning, utgör kravet på återbetalning en genfordran mot anspråket på lönen. Härifrån bör man särhålla den situation, då arbetsgivaren lämnat den anställde ett *förskott* på lönen. Genom förskottet har en förtida uppfyllelse skett och lönerättsföljden är redan partiellt satisfierad. Mot krav på lönen utgör invändning om förskottsbetalning ett vanligt motfaktum. Distinktionen kan få rättslig betydelse t. ex. enligt arbetsdomstolens forumregler.[24] Huruvida en utgiven prestation har karaktär av försträckning eller förtida uppfyllelse får, då så är nödvändigt, avgöras genom tolkning av parternas rättshandling.[25] Hur parterna rubricerat prestationen är väl mestadels utslagsgivande. I övrigt synes en betalning i allmänhet böra uppfattas som förtida uppfyllelse, om beloppet ej är större än det täcks av den lön som kan antagas vara intjänad.

Då en arbetstagare häftar i skuld till arbetsgivaren stipuleras stundom, att skulden skall avskrivas med visst belopp för varje månad eller annan period, under vilken arbetstagaren kvarstår

[21] Se t. ex. AD 1957 nr 29.

[22] Då kollektivavtal anger lönen i penningar är personliga avtal om naturauppfyllelse vanligen ogiltiga; om truckproblem, se nedan kap. 9 C III a 4.

[23] AD 1935 nr 49. I vart fall meddelas icke fullgörelsedom beträffande lönen utan att förbehåll sker om rätt för arbetsgivaren att avräkna värdet av utgivna naturaförmåner, se AD 1932 nr 176.

[24] Jfr AD 1948 nr 86 (försträckning) och 1960 nr 4 (förskott). Distinktionen beröres vidare nedan i kap. 8 vid skildringen av norsk, fransk och tysk rätt. Se ytterligare SOU 1967: 3 s. 58.

[25] Jfr om tysk rätt nedan s. 294.

i anställningen, och utan att något motsvarande avdrag skall ske å den utfästa penninglönen.[26] I dylika fall kan löneuppfyllelsen sägas ske genom *gäldsbefrielse*. En del av lönen utgår i form av eftergift av arbetsgivarens fordran. Ehuru skillnaden mellan sådana stipulationer och kvittningsavtal sakligt sett är obetydlig, lämnar vi dessa fall utanför framställningen.

E. Om framställningen i det följande

Den fortsatta framställningen disponeras på följande sätt.

Kap. 6 anslås åt en allmän utblick över kvittningsreglerna i svensk rätt. Man bör ju veta hur landet ligger i stort innan man orienterar sig i detalj. Här lämnas sålunda en översiktlig redogörelse för civilrättens allmänna kvittningsregler och vissa därmed samhörande processrättsliga bestämmelser. Vidare analyseras kvittningsinstitutets funktion. Särskild uppmärksamhet ägnas i kapitlet åt spörsmålen om inskränkningar i allmänna kvittningsregler samt åt konnexitetsproblemet, d. v. s. frågan i vad mån kvittningsbefogenheterna påverkas av att de motstående fordringarna grundas på samma avtal eller eljest har samband med varandra.

Sedan den rättsliga bakgrunden sålunda tecknats, inriktas framställningen på lönekvittningen. I kap. 7 fastslås den i svensk rätt gällande huvudregeln, att allmänna kvittningsregler i princip är tillämpliga även då huvudfordran avser lön. Här lämnas vidare redogörelser för hur lönekvittningen brukar ske i det praktiska rättslivet, och i samband därmed belyses frågan om kvittningsinstitutets funktion i tjänsteavtalsförhållanden.

Kap. 8 ägnas åt en internationell utblick. Här beröres två internationella överenskommelser i den del de avser regler om lönekvittning samt redogöres för rättsläget beträffande kvittning mot lön i en rad främmande länder. Det bör tilläggas att notiser om främmande rätt lämnas här och var även i övriga kapitel.

Slutligen i kap. 9, som är avhandlingens omfångsrikaste kapitel, skildras detaljreglerna om kvittning mot lönefordran i svensk rätt.

[26] Se t. ex. AD 1956 nr 14 (utbildningskostnader) och RÅ 1958 ref. 31 (subventionslån för bostadsanskaffning). Se även nedan kap 7 C vid not 17.

Kap. 6.
Allmänt om kvittning enligt svensk rätt

A. Inledning

Detta kapitel ägnas åt en allmän utblick över kvittningsreglerna i svensk rätt. Framställningen måste merendels göras summarisk och fullständighet är ingalunda åsyftad. Vi försöker dock täcka så stort område att en helhetssyn möjliggöres, och på några punkter går denna redogörelse utöver vad som egentligen är behövligt såsom bakgrund till den följande skildringen av lönekvittningens problem.

Här redogöres först (under B) för allmänna kvittningsregler, alltså sådana som anses gälla för fordringar i gemen: anspråk på återgäldande av försträckningar och liknande krav, beträffande vilka man inte har anledning att antaga några egenheter i kvittningshänseende. Skildringen uppdelas i en civilrättslig och en processrättslig del. Denna uppdelning är konventionell, och det är att märka att parterna i sitt handlande utom rätta kan ha att beakta inte bara de regler, som traditionellt klassificeras som civilrättsliga, utan även processrättsliga normer, t. ex. forumregler. Kvittningsinstitutets funktion diskuteras i nästa huvudavsnitt (C). I senare delen av kapitlet (D—E) undersöks undantagen från de allmänna kvittningsreglerna.

I den mån annat ej sägs tar framställningen sikte på frågan huruvida genfordran kan bilda relevant motfaktum mot krav på huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd.

På några punkter används tjänsteavtalsrättsligt stoff i illustrationssyfte. I övrigt berör framställningen i detta kapitel icke omedelbart rättsläget i arbetstagarförhållanden. Att allmänna kvittningsregler är i vidsträckt omfattning tillämpliga även i dylika förhållanden kommer emellertid att framgå av kap. 7 och 9.

B. Allmänna kvittningsregler

I. Civilrättens huvudregel

a. *Introduktion*

I svensk rätt[1] saknas i lagstiftningen[2] allmänna bestämmelser om kvittning. Beträffande avtal om kvittning lärer gälla att sådana avtal i princip är giltiga enligt sitt innehåll. I fråga om den tvångsvisa kvittningen är rättsläget något diffusare. Ledning kan emellertid hämtas från olika rättskällor. Främst bör nämnas att en lång rad regler i skriven lag förutsätter existensen av en rätt för gäldenär att kvitta fordran mot fordran.[3] Såsom en central bestämmelse framträder regeln i RB 17: 4 andra punkten, vilken föreskriver att över huvudfordran och fordran, som åberopas till kvittning, må dömas allenast i ett sammanhang.[4] Bakom regeln ligger tydligen tanken, att en genfordran lika väl som vanliga motfakta, t. ex. betalning, under vissa omständigheter avskär borgenären från att erhålla en exekutionstitel.[5]

Förutsättningarna för att genfordran skall utgöra motfaktum mot anspråket på utdömande av huvudfordran anges ej av be-

[1] Om svensk rättsutveckling, se Wrede, Om kvittning, s. 49 ff, och Rabenius, Om kvittnings verkställande, s. 79 ff. Ett intressant rättshistoriskt problem gäller huru svensk 1600-talspraxis kom att påverkas av justiniansk rätt; frågan kommer att belysas i ett arbete av Jägerskiöld.

[2] Allmänna regler om tvångsvis kvittning finns i skriven lag bl. a. i tysk (BGB §§ 387—396), schweizisk (OR Art. 120—126), österrikisk (ABGB §§ 1438—1443) och fransk rätt (Cciv art. 1289—1299).

[3] Se preskriptionsförordningen §§ 7 och 14, UL 133 § 2 och 3 st. samt 170 § 5 st., lagen om handelsbolag och enkla bolag 22 §, NyttjL 2: 30 2 p., 2: 41, 3: 22, 3: 28 3 st. och 3: 41, kommissionslagen 64 §, bilskadelagen 9 §, lagen om registrering av elektriska anläggningar m. m. 18 § 2 p., KL 121 och 168 §§, lagen om ackordsförhandling utan konkurs 35 §, luftfartsskadelagen 6 §, växellagen 71 §, checklagen 53 §, SkbrL 15, 18 och 28 §§, RB 10: 17 sista st., 14: 3, 16: 2 2 st., 17: 4, 17: 11 2 st., 50: 25 3 st. och 55: 13, aktiebolagslagen 40 § 2 st. och 60 § 2 st., lagsökningslagen 14 § och 25 § 2 st., sjömanslagen 20 § 2 st., lagen om bankrörelse 26 § 2 st., värnpliktsavlöningskungörelsen (12/9 1958) 15 § och järnvägstrafikstadgan (13/5 1966) 89 §.

[4] Dansk rätt synes däremot ej förbjuda exegibel deldom i kvittningsmål, se Gomard, Hansen & Hurwitz, Kommenteret retsplejelov, § 286 not 5. I tysk rätt ges möjlighet till s. k. Vorbehaltsurteil över huvudfordran då genfordran är inkonnex, se ZPO § 145 st. 3 och § 302.

[5] Betr. skiljeförfarande, jfr lag om skiljemän 19 § och Bolding, Skiljedom, s. 177 not 50.

stämmelsen i RB 17: 4 andra punkten. Frågan om kvittningsrekvisiten är behandlad i civilrättslig doktrin. En modern framställning finns hos Rodhe, Obligationsrätt (1956) § 6, till vilken vi generellt hänvisar.[6] Om kvittningsförutsättningarna anmärkes här sammanfattningsvis följande.

b. *Kvittningsrekvisiten*

1. *Genfordrans uppfyllelserättsföljd skall vara omedelbart tillämplig,* d. v. s. rättsläget skall vara sådant att gäldenären kunde — därest han valde att göra gällande genfordrans uppfyllelserättsföljd i stället för dess kvittningsrättsföljd — utverka en exekutionstitel å betalning.

Genfordran såsom rättsfaktum för uppfyllelserättsföljden skall alltså föreligga till fullo. Samtliga villkor bör vara uppfyllda. Häri ligger bl. a., att genfordran skall vara förfallen till betalning.[7] Vid vilken tidpunkt förfallokravet senast måste vara uppfyllt för att motfordran skall kunna avskära borgenären från erhållande av exekutionstitel beträffande huvudfordran är närmast en processteknisk fråga; förmodligen är det tillfyllest om tiden för fullgörelse inträtt då målet avgöres.[8] Att gäldenären varit i dröjsmål med uppfyllandet av huvudfordran hindrar inte att han får kvitta med sin genfordran sedan denna förfallit. En gäldenär, vars genfordran förfaller någon kortare tid efter huvudfordran, har alltså viss möjlighet att dra fördel av rättsmaskineriets tröghet; ansvar för dröjsmålspåföljder, som belöper på tiden mellan förfallodagarna, lärer han emellertid ej undgå.

Beträffande förfallokravet må nämnas, att i tjänsteavtalsförhållanden lär tvister härom emellanåt uppkomma vid sidoavtal om försträckning, då anställningen upphör innan arbetstagaren guldit sin skuld och denna situation icke förutsetts i amorteringsöverens-

[6] Se även Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, s. 32 ff, samt Ussing, Alm. del § 36, Arnholm s. 28 ff, Arnholm, Privatrett III § 22, Augdahl kap. 9 och Halila § 4.

[7] Motsvarande krav upprätthålls ej beträffande huvudfordran, se härom Rodhe § 6 not 34 och Ussing, Alm. del § 36 III A 2 b.

[8] RB 13: 1 ex analogia. Jfr NJA 1937 A 364: Ett av arbetsgivare i mål om lönefordran framställt kvittningsyrkande, avseende återbetalning av för mycket uppburet tantiem, förklarades icke kunna "i förevarande mål bifallas", enär storleken av tantiemet kunde fastställas först sedan räkenskaperna för året blivit avslutade och framlagda för bolagsstämma, vilket icke skett vid tiden för domen i första instans.

kommelsen. Den naturligaste tolkningen är väl, åtminstone då amorteringarna avtalsenligt skall ske genom löneavdrag, att den resterande skulden genast förfaller till betalning, om det är arbetstagaren som säger upp tjänsteavtalet eller eljest orsakar dess upphörande. Denna ordning brukar föreskrivas i försträckningsavtal där situationen förutsetts.

Förevarande rekvisit innebär vidare, att genfordran alltfort måste vara beståndande då kvittningsfrågan uppkommer. Självfallet är genfordran inte tjänlig som kvittningsmotfaktum om dess uppfyllelserättsföljd redan satisfierats genom betalning eller annorledes. Ej heller lärer en eftergiven fordran kunna nyttjas till kvittning. Från den angivna grundsatsen avviker preskriptionsförordningen § 7, vilken tillåter att preskriberad fordran användes till kvittning förutsatt att fordringarna stått emot varandra innan preskription inträtt. I dylikt fall kan alltså genfordran konstituera motfaktum mot huvudfordran, ehuru den inte utgör relevant rättsfaktum för en uppfyllelserättsföljd. Den i preskriptionsförordningen uttryckta principen, som torde ha emanerat från den numera övergivna s. k. ipsojureteorien, synes nu stå mer eller mindre isolerad.[9] Enligt en rad speciella preskriptionsbestämmelser gäller sålunda undantagslöst eller principiellt, att preskriberad fordran ej får nyttjas till kvittning.[10] Beträffande kvittningsfrågan vid tillämpning av avtal om preskription finnes någon allmän tolkningsprincip veterligen ej utbildad.[11]

2. För kvittning krävs vidare att de prestationer, varigenom de motstående fordringarna bör satisfieras, är på visst sätt *likartade*. Allmänt kan sägas, att genfordran bör gå ut på en prestation som är duglig till uppfyllelse av huvudfordran. Såsom ovan påpekats avses här, därest ej annat sägs, endast fall då de motstående fordringarna gäller anspråk på penningar i samma myntslag.

Den för kvittning i allmänhet uppställda förutsättningen, att motfordran har samma uppfyllelseort som huvudfordran, har —

[9] Förslag till lagändring har framlagts i SOU 1957: 11, se 28 § och s. 85 f. Förslaget, som i denna del bygger på en från norsk och dansk rätt hämtad princip, uppställer konnexitet som villkor för kvittning med preskriberad genfordran.

[10] Jfr Rodhe § 58 vid not 106 ff och se nedan E II efter not 20.

[11] Om preskriptionsregler i kollektivavtals förhandlingsordningar, se nedan kap. 9 E III not 4.

av skäl som anges av Rodhe — föga praktisk betydelse vid penningfordringar.[12]

Då den prestation, varigenom huvudfordran satisfieras, avtalsenligt skall utges icke till löftesmottagaren (borgenären) utan till tredje man uppkommer frågan, huruvida gäldenären äger kvitta med krav på löftesmottagaren. Är det fråga om ett verkligt tredjemansavtal torde kvittning i allmänhet vara utesluten av det skäl, att kraven icke består »inter easdem personas».[13] Enligt Ussing skulle det följa av gäldenärsutfästelsens innehåll, att kvittning ej heller finge ske i det fall då avtalet icke är ett verkligt tredjemansavtal; undantag skulle dock gälla för konnex genfordran.[14] I svensk rätt synes frågan icke belyst.[15]

3. En tredje förutsättning för kvittning är att *genfordran tillkommer gäldenären*. En gäldenär med många förvaltningsgrenar anses kunna kvitta mot skuld, som är hänförlig till en förvaltningsgren, med fordran, som uppkommit i en annan gren.[16]

Motfordran behöver inte ha uppstått i gäldenärens hand, utan denne får i princip kvitta även med en från tredje man förvärvad fordran. Det synes oklart huruvida borgenären är skyldig att finna sig i kvittning med tredje mans fordran i fall, då ingen formell överlåtelse till gäldenären skett men tredje man samtyckt till att hans fordran nyttjas till kvittning.[17]

4. Ytterligare krävs att *genfordran gäller mot borgenären*. Detta rekvisit frånfalles emellertid i vissa fall,[18] och särskilt betydelsefullt är att villkoret icke upprätthålles fullt ut då huvudfordran varit föremål för cession. Mot ny innehavare får gäldenären sålunda i väsentlig utsträckning kvitta med fordran som han har mot huvudfordrans tidigare innehavare. Den ursprunglige borgenären kan, kort sagt, icke omintetgöra motpartens kvittningsrätt genom att förfoga över sin fordran. Denna princip, som sagts

[12] Rodhe § 6 vid not 32 f med hänv., jfr Augdahl s. 84.
[13] Illum s. 115, Rodhe § 6 not 10.
[14] Alm. del § 36 III A 4 med hänv., jfr Illum s. 214 not 23.
[15] Betr. semesterkassesystem, jfr nedan s. 331 f.
[16] Betr. staten, se nedan kap. 9 C III b 1 not 13.
[17] Rodhe § 6 vid not 20 f, Ussing, Alm. del § 36 III D 3 och Kegel s. 84 ff. Om handelsbolags kvittning med bolagsmans privata fordran, se Nial, Om handelsbolag och enkla bolag, s. 212.
[18] Se t. ex. Rodhe § 6 efter not 10 och Ussing, Alm. del § 36 III B och C, jfr Kegel kap. II.

vara en grundpelare för kvittningsinstitutet,[19] finns uttryckt i skuldebrevslagen 28 §, vilket stadgande enligt lagens ordalydelse gäller enkla skuldebrev men som helt säkert är analogt tillämpligt på fordringar i allmänhet.[20] Paragrafen föreskriver såsom huvudregel, att gäldenären äger njuta kvittning för fordran hos överlåtaren utom i fall han förvärvat fordran efter den tid då han fick vetskap om överlåtelsen eller han fick skälig anledning till förmodan därom. Men fordran, som förvärvats innan överlåtelsen skett eller senare medan gäldenären ännu hade skäl att tro att överlåtaren fortfarande var hans borgenär, äger sålunda gäldenären kvitta enligt huvudregeln. Härifrån görs dock det undantaget, att kvittning ej äger rum om gäldenärens fordran förföll först efter det denne fick kunskap om överlåtelsen och senare än huvudfordran. Den nye borgenären är alltså — som Rodhe beskrivit rättsläget[21] — skyldig att respektera såväl en möjlighet till omedelbar kvittning som en säker möjlighet till framtida kvittning, däremot icke en osäker möjlighet till framtida kvittning. Överlåtelsen medför följaktligen den inskränkningen av gäldenärens kvittningsbefogenheter, att denne inte kan åvägabringa en kvittningssituation genom att förhala uppfyllelsen av huvudfordran, något som ju anses möjligt då den ursprunglige borgenären innehar huvudfordran.

För vissa slag av huvudfordringar är den i 28 § SkbrL uttryckta principen icke tillämplig utan särskild lagstiftning finns som begränsar gäldenärens rätt att efter borgenärsväxling kvitta med fordran på tidigare borgenär. Sådan lagstiftning gäller beträffande löpande skuldebrev (SkbrL 18 och 15 §§) och dess syfte är uppenbarligen att underlätta omsättningen av dylika värdepapper. Härigenom främjas gäldenärens kreditmöjligheter; hans skuldebrev får större värde. Särreglering gäller vidare beträffande anspråk på arrende och hyra efter överlåtelse eller exekutiv försäljning av fastighet och vid tvångsförvaltning av fast egendom.[22] Här är det fastighetsomsättningens och fastighetskreditens intressen man velat tillgodose.

[19] Illum s. 75.

[20] Se t. ex. Marks von Würtemberg & Sterzel, Lagen om skuldebrev, s. 122, och Ussing, Alm. del § 36 III C 1 a.

[21] Rodhe § 13 efter not 12. Sin förebild har SkbrL 28 § i BGB § 406.

[22] NyttjL 2: 30 2 p., 2: 70 2 st. och 3: 28 3 st. samt UL 133 § 2 st. och 170 § 5 st. Jfr SOU 1960: 25 s. 325 ff och 1960: 26 s. 174 f.

5. Härmed är de i allmänhet upprätthållna kraven på genfordran såsom kvittningsmotfaktum gentemot huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd summariskt angivna. Andra förutsättningar uppställs i princip icke. Något krav på att genfordran har *samband* med huvudfordran, t. ex. härflyter ur samma kontraktsförhållande, gäller sålunda ej. Såsom vid något tillfälle redan antytts och såsom senare närmare skall beröras (nedan under E) förhåller det sig i stället så, att vissa av de ovan angivna villkoren för kvittningsrätt bortfaller då genfordran är konnex.

Inte heller uppehålles i allmänhet något krav på att genfordran är *otvistig* (likvid).[23] Yrkas kvittning i rättegång, så gives — bortsett från några speciella fall som nedan beröres — gäldenären tillfälle att bevisa en bestridd genfordran innan målet avgöres, och detta även om huvudfordran är klar eller mer lättutredd[24] än genfordran.

I kvittningsmotfaktum gentemot huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd ingår, såsom framgått av kap. 5, vanligen icke den omständigheten att gäldenären avgivit *kvittningsförklaring*. Att kvittning måste yrkas i processen är en annan sak; härtill återkommer vi nedan under II. Endast i speciella fall är det av relevans vid kvittning mot den centrala uppfyllelserättsföljden att kvittningsförklaring avgivits före viss tidpunkt. Ett välkänt sådant fall avser kvittning mot överlåten fordran enligt löpande skuldebrev. Med fordran mot överlåtaren får gäldenären kvitta utan hinder av överlåtelsen, därest han avgivit kvittningsförklaring innan överlåtelsen skett samt förvärvaren kände till eller hade skälig anledning till misstanke om kvittningsförklaringen, se 15 § SkbrL. Har däremot sådan förklaring ej avgivits före angivna tidpunkt, så kan gäldenären — bortsett från det fall då genfordran är avtalskonnex (18 § 2 st.) — undgå betalningsskyldighet genom att åberopa en gentemot överlåtaren gällande genfordran endast i den händelse förvärvaren, på sätt i 18 § 1 st. sägs, uppsåtligen handlat till gäldenärens förfång. Även i andra speciella

[23] Rabenius, Om kvittnings verkställande, s. 93 ff, Rodhe § 6 efter not 36 och Ekelöf, Rättegång II, s. 174 not 31 och s. 175. För den förändring av rättsläget, som omtalas hos Rabenius, har förmodligen framställningen hos Wrede, Om kvittning, § 21, haft betydelse. — Jfr Ussing, Alm. del § 36 III A 6, Arnholm, Privatrett III, s. 185 f och 191, Halila § 8 och Kegel kap. III.

[24] Att genfordran kan beräknas bli utredd på samma tid som huvudfordran brukar betecknas som *likvidabilitet*.

fall lär kvittningsförklaring kunna få betydelse vid kvittning mot den centrala uppfyllelserättsföljden. Man kan sålunda tänka sig att dylik förklaring gör tjänst som preskriptionsavbrytande omständighet vid tillämpning av avtal om förkortad preskriptionstid.[25]

c. *Kvittningsrättens sakrättsliga skydd*

Den ovan omtalade och för fordringar i allmänhet tillämpliga regeln i 28 § SkbrL kan sägas innebära, att gäldenärens kvittningsrätt är i väsentlig omfattning sakrättsligt skyddad mot borgenärens *successorer*.[26] Borgenärens möjligheter att omintetgöra kvittningsrätten genom att förfoga över huvudfordran är härigenom högst begränsade.

Beträffande huvudgäldenärens förhållande till motpartens *borgenärer* gäller följande. Man har skäl antaga att en regel motsvarande den i 28 § SkbrL är tillämplig, då *fordran utmätts* för huvudborgenärens gäld.[27] Då indrivning sker av den utmätta fordran äger alltså sekundogäldenären i princip kvitta med fordran som han har gentemot utmätningsgäldenären.

Vid *generalexekution* mot huvudborgenärens egendom gäller beträffande gäldenärens (konkursborgenärens) kvittningsrätt bestämmelserna i 121 § konkurslagen.[28] I konkurs är ju värdet av rätten att kvitta särskilt påtagligt, och denna rätt är där anmärkningsvärt omfattande. Sålunda tillåts konkursborgenär att kvitta krona mot krona även i fall då han utom konkurs inte säkert hade kunnat räkna med kvittningsrätt, nämligen då hans egen fordran förfaller efter huvudfordran. Allsköns fordringar får i princip avräknas i konkursen. Mången gång, t. ex. då genfordran uppkommit helt slumpvis och utan att hänsyn till kvittningsmöjligheterna kunnat påverka kontrahenternas handlande, är det svårt att rationellt motivera kvittningsrätten och den prioritering densam-

[25] Jfr norska foreldelseloven 1 § 2 st., Arnholm s. 31 f och Holmboe, Foreldelse av fordringer (1946), s. 190.

[26] Vid pantsättning av huvudfordran lärer de för cession gällande reglerna ha motsvarande tillämpning, jfr SkbrL 10 §.

[27] Rabenius i TfR 1918 s. 361, Ussing, Alm. del § 36 III C 5, Illum s. 75 f, Arnholm s. 53 och Hessler i Rättsvetenskapliga studier ägnade minnet av Phillips Hult, s. 212 f. Jfr BGB § 392 och Cciv art. 1298.

[28] Se härom Welamson, Konkursrätt (1961), s. 474 ff, och densamme, Konkurs (1965), s. 124 ff. Om främmande rätt, se Illum passim.

ma medför.[29] Begränsningar är stadgade allenast beträffande vissa angivna fall, då en konkursborgenär med vetskap om insolvensen åvägabragt en kvittningssituation just i syfte att utnyttja den möjlighet att rikta sig på övriga borgenärers bekostnad som en undantagslös tillämpning av huvudregeln skolat medföra.[30]

II. Om kvittning i process

a. *Kvittningsframställningen*

Av de processuella reglerna om kvittning[1] inskränker vi oss till att belysa tre grupper av normer. I detta avsnitt (a) behandlar vi reglerna om påkallandet av kvittningsrättsföljden. Därefter tar vi upp forumreglerna (b) och slutligen gör vi några anmärkningar om den summariska processen (c).

För att genfordrans kvittningsrättsföljd skall beaktas i processen om huvudfordran måste *kvittningsframställning* ske. Vi bortser i det följande från fall då kvittningsrätten göres gällande genom genkäromål och betraktar enbart den situation då denna rätt används i likhet med en vanlig sakinvändning såsom ett rent försvarsmedel. På åtgärden att påkalla kvittningsrättsföljden använder rättegångsbalken termen *yrkande om kvittning*.[2] Man brukar inom processrätten skilja mellan två former av kvittningsyrkande.[3] Den ena kan kallas *invändning om fullbordad kvittning*. Svaranden yrkar då ogillande av käromålet under åberopande av en — utom eller i processen — avgiven kvittningsförklaring. Det sakförhållande, som han anför till stöd för talan, synes då vara genfordran jämte kvittningsförklaringen. Svaranden kan emellertid även yrka, att domstolen i domen avräknar fordringarna mot varandra. Han får då sägas framställa *yrkande om avräkningsdom*. Det sakförhållande, som han i detta fall åberopar, är

[29] Welamson, Konkursrätt, s. 482 och 486 f med hänv. Se även Karlgren i SvJT 1940 s. 334 f.

[30] KL 121 § 3 st., se härtill Welamson a.a. s. 487 ff.

[1] Härom må allmänt hänvisas till Larssons framställning i SvJT 1961 s. 81 ff och s. 161 ff, i det följande citerad Larsson.

[2] RB 10: 17 3 st., 50: 25 3 st. och 55: 13. I RB 16: 2 2 st., 17: 4 och 17: 11 2 st. talas om »fordran, som åberopa(t)s till kvittning».

[3] Se härtill Larsson s. 81 ff med hänv., Olivecrona i SvJT 1961 s. 545 ff, Ekelöf i SvJT 1961 s. 730 ff, Ekelöf, Rättegång II, s. 177 f, och Walin i SvJT 1965 s. 95 ff.

enbart genfordran. Såvitt processen gäller allenast frågan, huruvida huvudfordran som sådan skall utdömas eller icke, är det för domen och dess verkningar i normala fall utan betydelse om den ena eller andra formen av kvittningsframställning nyttjats. Svarandens praktiska syfte är i båda fallen detsamma; han vill avvärja att käranden erhåller en exekutionstitel avseende huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd. I mål, där svaranden har framgång med kvittningsframställningen, lär förekomma att domslutet får olika utformning i det ena och andra fallet, men valet av lokution synes sakna varje betydelse. Ett åberopande av kvittningsförklaringen i förevarande fall är alltså en överloppsgärning. Svaranden når samma syfte genom att åberopa enbart genfordran.

Denna komplikation hos institutet invändning om fullbordad kvittning synes vara en följd av att detsamma bygger på den ovan omtalade tankemodellen, enligt vilken huvudfordran såsom en rättighet, innefattande anspråk på uppfyllelse jämte en rad därtill accessoriska anspråk (på ränta etc.), genom kvittningen bringas att upphöra i dess helhet vid en bestämd tidpunkt. Det bör emellertid uppmärksammas, att ett käromål om huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd i praktiken nästan alltid kumuleras med yrkanden rörande ränta eller andra rättsföljder, som är i högre eller lägre grad accessoriska till uppfyllelserättsföljden. Såvitt gäller dessa övriga rättsföljder torde den omständigheten, att kvittningsförklaring avgivits före viss tidpunkt, vanligen ingå i relevant motfaktum (jfr ovan kap. 5A II b). Därför förhåller det sig förmodligen så, att en svarande, som i process använder kvittning såsom ett i första hand anlitat försvarsmedel, i allmänhet har anledning åberopa jämväl kvittningsförklaringen. Särskilt bör här observeras rättegångskostnadsreglerna. För att en kvittande svarande skall undgå skyldighet att ersätta kärandens kostnader å målet torde nämligen fordras, att han redan före processen givit motparten villkorslöst besked om att han önskar kvitta.[4] Framställandet av invändning om fullbordad kvittning synes med hänsyn till det sagda kunna uppfattas som en förenklad stridsteknik, som ger försvarssidan skydd på alla tänkbara angreppspunkter men som inte nyanserar försvarsmetoden efter angreppets beskaffenhet i det enskilda fallet.

[4] Om rättegångskostnad i kvittningsmål, se Larsson s. 177 ff.

Yrkande om avräkningsdom åter synes vara ett institut som kommer till användning huvudsakligen då kvittningsyrkandet framställes i andra hand.[5] Svaranden har då i första hand bestritt huvudfordran på annan grund, t. ex. under förnekande av ett av käranden åberopat rättsfaktum. Sin genfordran vill svaranden i dylikt fall släppa till såsom försvarsmedel endast om det visar sig att förstahandsinvändningen blir utan framgång. Sådan kvittning kan kallas *eventualkvittning*. Sannolikt utgöres en mycket stor del av kvittningsyrkandena i process av eventualkvittningsyrkanden.

Vare sig kvittningsframställningen har den ena eller andra formen får den ske utan stämning. Häri överensstämmer reglerna om kvittningsmotfakta med reglerna om vanliga motfakta. Beträffande *tidpunkten för åberopandet* i underrätten gäller vidare såsom huvudprincip på samma sätt som då fråga är om vanliga motfakta, att åberopande får ske när som helst under rättegången, dock senast vid huvudförhandlingen.[6] En först vid huvudförhandlingen åberopad omständighet kan emellertid enligt RB 43: 10 i visst fall lämnas utan avseende, nämligen om det kan antagas att partens förfarande skett för att förhala rättegången eller att överrumpla motparten eller eljest i otillbörligt syfte. Av förarbetena framgår att kvittningsyrkanden lika väl som invändningar grundade på vanliga motfakta faller under bestämmelsen.[7] Någon olikhet i behandlingen av kvittningsmotfakta och andra motfakta synes ej vara avsedd, men det förefaller antagligt att en domstol kommer att hysa mindre betänkligheter[8] mot att avvisa en tvistig genfordran — särskilt vid eventualkvittning — än att lämna andra omstridda motfakta utan avseende, eftersom dessa senare motfakta helt prekluderas av en bifallande doms rättskraft under det att preklusionen beträffande en icke prövad genfordran endast omfattar kvittningsrättsföljden gentemot huvudfordran[9] och ej genfordrans uppfyllelserättsföljd. För att be-

[5] Jfr Ekelöf i SvJT 1961 s. 730 nederst.

[6] Åberopandet behöver ej ske före huvudförhandlingen; RB 14: 3 analogiseras alltså icke.

[7] NJA II 1943 s. 546 (lagrådet). I tysk rätt är ZPO § 279 tillämplig på yrkande om kvittning med konnex genfordran.

[8] Regeln lärer vara fakultativ. Det bör observeras, att ansvar för rättegångskostnad här kan användas som alternativ sanktion.

[9] Kvittningsrättsföljden prekluderas egentligen inte i samma mening som vanliga motfakta gör detta, ty det är inte helt uteslutet att genfordran kvit-

stämmelsen i RB 43: 10 skall vara tillämplig krävs otvivelaktigt, att parten haft möjlighet att åberopa genfordran på tidigare stadium av rättegången. Har en svarande först omedelbart före huvudförhandlingen lyckats köpa upp en fordran på käranden, så lärer ifrågavarande paragraf icke avskära honom från att använda kvittningen som försvarsmedel. Det bör uppmärksammas att en kvittningsframställning kan göras, även om någon av kvittningsförutsättningarna ännu ej är uppfylld. Innehar sålunda en svarande redan under förberedelsen en genfordran, som inte är förfallen men som kan beräknas förfalla före huvudförhandlingen, så bör kvittningsyrkandet göras redan under förberedelsen och icke uppskjutas till huvudförhandlingen.

I *överinstanserna* är möjligheterna att anföra nytt material mer begränsade såvitt gäller kvittningsmotfakta än då fråga är om vanliga motfakta. Beträffande de senare föreskrives i RB 50: 25 tredje stycket första punkten, att part ej må i hovrätt till stöd för sin talan åberopa omständighet, som ej tidigare förebragts, om han kunnat åberopa omständigheten vid underrätten och det kan antagas, att han underlåtit det i otillbörligt syfte eller av grov vårdslöshet. I fråga om kvittning åter gäller enligt samma stycke andra punkten, att ett först i hovrätten framställt yrkande härom må avvisas, om det ej utan olägenhet kan prövas i målet. Skälen till olikheten antyds i förarbetena.[10] En alltför vidsträckt rätt att yrka kvittning i hovrätten synes ha ansetts medföra risk för att instansordningens princip sätts ur spel på ett särskilt allvarligt sätt. I förarbetena nämnes även rättskraftssynpunkten. Det säges med hänsyn till rättskraften vara förmånligare för part, som gör gällande kvittning, att hans yrkande ej upptages till prövning än att det efter en måhända bristfällig utredning ogillas.

Avgörande för om ett först i hovrätten framställt yrkande om kvittning bör upptagas, skall vara, huruvida yrkandet utan olägenhet kan prövas i målet. Enligt förarbetena torde detta inträffa, om motfordringen är jämförelsevis klar och någon mera omfattande utredning och bevisning rörande densamma icke er-

tas mot huvudfordran sedan denna domfästs. På *exekutionsstadiet* är emellertid möjligheten till kvittning högst begränsad, se t. ex. Hassler, Utsökningsrätt, s. 209 ff.

[10] NJA II 1943 s. 651.

fordras. Graden av likviditet hos genfordran har alltså betydelse i detta sammanhang. Att det kan läggas gäldenären till last som försummelse, att yrkandet ej framställts i underrätten, synes icke hindra att yrkandet upptages av hovrätten, ifall det där kan prövas utan olägenhet. Uppkommer däremot olägenhet, så synes yrkandet kunna avvisas, även om gäldenären saknat möjlighet att påkalla kvittning i underrätten.

Vid uppställandet av regeln i RB 50: 25 tredje stycket andra punkten synes lagstiftaren haft för ögonen närmast andrahandsyrkanden om avräkningsdom (eventualkvittning). Stadgandet lärer emellertid vara tillämpligt även på ett förbehållslöst kvittningsyrkande såsom en invändning om fullbordad kvittning.[11] Det senare kan synas anmärkningsvärt, om man besinnar hur radikalt läget i processen förändras då en dylik invändning framställes först i hovrätten. Gäldenären avstår då från alla de invändningar han tidigare må ha framställt mot huvudfordran och stödjer sig på en enda ny grund. Avvisas kvittningsinvändningen, så är målet omedelbart avgjort, ty kvar att »pröva» finns ju därefter blott den ostridiga huvudfordran. Utslagsgivande är väl emellertid att instansordningens princip kan kränkas i samma mån då invändning om fullbordad kvittning framställes som då eventualkvittning yrkas. Det *nya* material, som begäres infört i processen, kan ju vara lika stort i det ena fallet som i det andra.

I HD torde möjligheterna att få en icke tidigare gjord kvittningsframställning prövad vara än mer begränsade än i hovrätt.[12]

b. *Kvittning och forum*

En kvittningsframställning i rättegång kan i allmänhet upptagas och prövas av den domstol, vid vilken talan om huvudfordran är anhängig.[13] Denna *huvudregel* är inte direkt uttalad i rättegångs-

[11] Jfr Larsson s. 189 f och Rodhe § 7 vid not 23. Den korresponderande tyska regeln i ZPO § 529 st. 5 är tillämplig på invändning om fullbordad kvittning.

[12] NJA II 1943 s. 718. Ordalagen i RB 55: 13 2 p. överensstämmer dock med dem i RB 50: 25 3 st. 2 p.

[13] Med kvittningsframställning avses i texten annat kvittningsyrkande än sådant som framställes i genkäromålets form. Även för yrkande av sistnämnda slag gäller dock samma huvudregel beträffande forum, se RB 14: 3 och 7 samt 10: 14 2 st.

balken men kan klart utläsas av förarbetena.[14] I fråga om domstols behörighet gäller sålunda i princip samma regel för en kvittningsframställning som för en invändning om vanligt motfaktum. Den domstol, som handlägger talan om huvudfordran, kan därför i allmänhet pröva ett kvittningsyrkande även om en självständig talan om genfordran enligt RB:s forumregler skulle ha hört under annan domstol. Har parterna olika personliga fora och har käromålet anhängiggjorts vid svarandens personliga forum, så medför huvudregeln att käranden inte har anspråk på att en kvittningsvis åberopad genfordran av vanlig typ prövas vid hans eget personliga forum, vilket givetvis kan vara en olägenhet för honom. Olägenheten är väl dock vanligen obetydlig, eftersom prövningen sker vid en domstol, där käranden är representerad i anledning av sin egen talan om huvudfordran.

Huvudregeln om forum vid kvittning är uppenbarligen ett betydelsefullt komplement till civilrättens kvittningsregel. Gällde samma forumregler för kvittningsyrkandet som för en självständig talan om genfordran, så skulle konsekvensen bli att en gäldenär, som innehade en genfordran, i många fall avstängdes från att i process hävda genfordrans kvittningsrättsföljd. Verkan av den civilrättsliga kvittningsregeln skulle alltså bli beskuren på ett ingripande sätt av dessa rent processuella regler. Konsekvensen kunde undgås endast genom uppställandet av processuella specialregler, som på ett eller annat sätt hämmade huvudfordrans exigibilitet i avbidan på behörig prövning av genfordran.

Från huvudregeln om forum vid kvittning gäller vissa *undantag*, som nedan skall beröras. Undantagen innebär, att den domstol, som handlägger målet om huvudfordran, är förhindrad att pröva en till kvittning åberopad genfordran. Domstolen nödgas i dessa fall avvisa kvittningsyrkandet under det att processen om huvudfordran fortgår och eventuellt utmynnar i en bifallande, exigibel dom. För samtliga dessa fall synes forumreglerna medföra, att civilrättens kvittningsregel sätts ur spel.[15] Det tycks sålunda saknas möjlighet att vilandeförklara målet om huvudford-

[14] NJA II 1943 s. 109 f. I processlagberedningens förslag (SOU 1938: 43—44) fanns i RB 10: 14 4 st. en uttrycklig bestämmelse om domstols behörighet att pröva fordran, som åberopats till kvittning. Bestämmelsen borttogs på lagrådets initiativ, om skälen se NJA II 1943 s. 109 f.

[15] Jfr Olivecrona i SvJT 1961 s. 559 ff och Walin i SvJT 1965 s. 97 ff.

ran i avbidan på behörig prövning av genfordran. Regeln om vilandeförklaring i RB 32: 5 synes nämligen icke ta sikte på dessa fall.[16] Ej heller finnes möjlighet att i processen om huvudfordran meddela en dom av beskaffenhet att ej kunna verkställas förrän genfordran prövats i vederbörlig ordning. En bifallande dom över huvudfordran är alltså verkställbar på vanligt sätt. En indirekt metod att i dessa undantagsfall främja de syften, som civilrättens kvittningsregel tjänar, skulle vara att ålägga borgenären ansvar för skador som uppstått genom verkställandet av domen över huvudfordran, om gäldenären i efterhand vid behörig domstol lyckas visa att genfordran existerat och att kvittningsrätt mot huvudfordran förelegat därest civilrättens regler tillåtits komma till användning i målet om huvudfordran.[17] En sådan skadeståndsregel borde ju prevenera mot att borgenären utnyttjar forumreglerna till att sätta civilrättens kvittningsregel ur funktion. Någon skadeståndsregel av detta slag synes emellertid icke kunna uppställas enligt svensk rätt.[18]

Ett undantag från ovan omtalade huvudregel om forum vid kvittning är direkt uttalat i RB 10: 17 tredje stycket. Det avser det fall då en *indispositiv forumregel* gäller för genfordran. Paragrafens första stycke innehåller en regel om att annan domstol än den i lag särskilt angivna[19] är ovillkorligen obehörig att upptaga talan i vissa uppräknade fall. Behörigheten skall i dessa fall prövas ex officio. Fora av åsyftat slag brukar kallas absoluta eller indispositiva. I tredje stycket föreskrives därefter, att icke heller yrkande om kvittning må upptagas av domstol, som enligt första stycket ej ägt upptaga tvist angående samma fordran.[20]

[16] Se motiven i NJA II 1943 s. 417 f. Då annorstädes i förarbetena de fall omtalas, när domstol är obehörig upptaga kvittningsyrkande, nämnes icke vid något tillfälle att vilandeförklaring skulle kunna ske. Ordalagen i RB 32: 5 ger dock icke klart besked i denna fråga. Om dansk rätt, se Gomard, Hansen & Hurwitz, Kommenteret retsplejelov, § 280 not 2 och § 287 not 4.

[17] Jfr i tysk rätt regeln i ZPO § 302 st. 4 om skadeståndsansvar vid exekution av en s. k. Vorbehaltsurteil.

[18] Rodhe har ifrågasatt att domstol i extrema fall skulle kunna ålägga borgenären skadeståndsskyldighet om han mot bättre vetande utnyttjat sitt processuella övertag, se § 7 vid not 27. Stöd för en sådan regel synes rättskällorna dock icke ge.

[19] I första punkten avses även vissa andra tvisteavgörande organ än domstolar; härifrån bortses i det följande.

[20] Förarbeten, se NJA II 1943 s. 109 f. Om äldre rätt, se Kallenberg, Svensk civilprocessrätt I (2. uppl.), s. 393 f.

Bland de indispositiva fora, som åsyftas i första stycket av RB 10: 17, märks i första hand specialdomstolarna, t. ex. vattendomstolarna och arbetsdomstolen. Vidare åsyftas Stockholms rådhusrätt såsom första domstol i patentmål samt de särskilda underrätter, som är behöriga att handlägga sjörättsmål. Jämväl arvsforum enligt 9 § och fastighetsforum enligt 10 § av samma kapitel är indispositiva fora.

Regeln i tredje stycket av ifrågavarande paragraf innebär, att därest målet om huvudfordran är anhängigt vid annan domstol än den, dit en självständig talan om genfordran skulle höra enligt en indispositiv forumregel, så måste ett kvittningsyrkande avseende samma fordran avvisas. Skälen till stadgandet är svåröverskådliga, eftersom olika motiveringar kan tänkas föreligga beträffande de skilda indispositiva fora.[21] Klart är dock att stadgandet uppbärs av offentliga eller allmänna intressen — eller av hänsyn till tredje män som indirekt berörs av tvisten — under det att omsorgen om den enskilda parten i målet ej är avgörande; regeln skall ju iakttagas ex officio. I några fall har man velat trygga en särskilt sakkunnig prövning av tvisten, enär även andra intressen än de enskilda parternas är berörda. Som exempel må nämnas att en dom om tolkningen av ett kollektivavtal kan få betydelse på arbetsmarknaden långt utöver det enskilda fallet. Vidare har man genom de indispositiva forumreglerna på vissa områden velat åstadkomma en säkert verkande arbetsfördelning mellan domstolarna. Ett exempel härpå utgör, att andra underdomstolar än Stockholms rådhusrätt inte skall belastas med skyldighet att besitta sakkunskap om patenttvister. Vid uppställandet av regeln i RB 10: 17 tredje stycket har tydligen allmänna intressen av dessa och liknande slag ansetts väga tyngre än behovet att främja de syften, som civilrättens kvittningsregel tjänar.

Tillämpningsområdet för stadgandet i RB 10: 17 tredje stycket bör naturligtvis inte utsträckas längre än som motiveras av de indispositiva forumreglernas funktion.[22] Stadgandet torde inte vara tillämpligt, då genfordran grundar sig på lagakraftvunnen dom. De skäl, som motiverar de indispositiva forumreglerna, kan

[21] Jfr Ekelöf, Rättegång II, s. 30 ff, och SvJT 1961 s. 734 f samt Kallenberg, Föreläsningar öfver lag om ändring i vissa delar af rättegångsbalken I (1902), s. 16 ff.

[22] Jfr Rodhe § 7 efter not 16.

ju då icke längre föreligga. Däremot lärer något generellt undantag från stadgandet ej kunna uppställas för det fall kvittningsyrkandet medges och än mindre för det fall då detta yrkande bestrids ehuru genfordran som sådan vitsordas. Det är ju inte alltid givet, att annan domstol än det absoluta forum är behörig att pröva huruvida rättsförhållandet är sådant att part äger disponera över detsamma genom medgivande.

Stadgandet i RB 10: 17 tredje stycket är otvivelaktigt tillämpligt då kvittningsframställningen har karaktär av yrkande om avräkningsdom. För det fall bestridandet grundas på en invändning om fullbordad kvittning har däremot av Ekelöf ifrågasatts, att stadgandet icke skulle äga tillämpning, »enär i förhållande till kvittningsförklaringen genfordringen endast är av prejudiciell betydelse».[23] Senare har denne dock medgivit att resonemanget är högst formalistiskt.[24] Och övervägande skäl talar nog för att stadgandet bör tillämpas även vid dylik invändning.[25] En fråga som skulle kunna ge upphov till tvekan i förevarande sammanhang är snarare, huruvida inte svaranden genom foruminvändning borde kunna uppnå att ej endast genfordran utan även huvudfordran avvisades, därest käranden efter mottagandet av en villkorslös kvittningsförklaring väckt talan vid den domstol dit huvudfordran i och för sig hör. Situationen vid invändning om fullbordad kvittning är ju alltid den, att huvudfordran är ostridig, och tvisten gäller i normalfallet endast genfordrans existens. Ville man tillgodose såväl den civilrättsliga kvittningsregelns som den indispositiva forumregelns syften, så borde man välja icke den av Ekelöf ifrågasatta lösningen — ty denna ignorerar den indispositiva forumregelns syften — och icke heller den lösning som innebär att de motstående fordringarna handläggs vid skilda domstolar — ty denna lämnar den civilrättsliga kvittningsregelns syfte utan beaktande — utan den att målet i dess helhet upptoges av den domstol, som enligt den aktuella indispositiva forumregeln vore behörig att pröva den tvistiga genfordran. Rättsläget är dock svåröverskådligt; man måste bland annat räkna med att en indispositiv forumregel kan gälla även för den

[23] Rättegång II (1. uppl.), s. 360 not 46, se även SvJT 1961 s. 734 f.
[24] SvJT 1961 s. 735.
[25] Jfr Larsson i SvJT 1961 s. 190 not 112, Olivecrona i SvJT 1961 s. 738 och AD 1958 nr 2.

ostridiga huvudfordran. Här finns inte utrymme att diskutera i vad mån lösningen är användbar enligt gällande rätt. Det bör påpekas, att arbetsdomstolens forumregler är konstruerade så att lösningen kan tillgripas i vissa fall, se härom nedan kap. 9 F.

Ytterligare två undantag från den ovan omtalade huvudregeln om forum vid kvittning omtalas i rättegångsbalkens motiv men nämns inte i lagtexten. Har beträffande en fordran — eller det rättsförhållande varur fordran härflyter — genom skriftligt *prorogationsavtal* överenskommits, att för tvist viss domstol är ensam behörig, så kan enligt RB 10: 16 talan om fordran ej väckas vid annan domstol än den i avtalet angivna, och av förarbetena framgår, att i dylikt fall fordran ej heller kan åberopas till kvittning vid annan domstol än den angivna.[26] Föreligger *skiljeavtal* beträffande en fordran gäller enligt lagen om skiljemän, att talan om fordran icke kan upptagas av domstol, och i rättegångsbalkens förarbeten uttalas, att fordran i sådant fall ej heller kan användas till kvittning vid domstol.[27] Hänsyn till partsautonomien förklarar varför fordran inte ens kvittningsvis kan göras till föremål för prövning i de angivna fallen. Såväl prorogations- som skiljeavtal rörande en fordran kan sägas innebära, att fordrans kvittningsrättsföljd i vidsträckt — och ej alltid på förhand beräknelig — omfattning avtalas bort. En väsentlig olikhet mellan dessa båda undantagsfall, å ena sidan, och det ovan omtalade undantaget enligt RB 10: 17 tredje stycket, å andra sidan, må påpekas. Den sistnämnda regeln skall rätten iakttaga ex officio. Den bristande behörighet, som beror på förekomsten av prorogations- eller skiljeavtal, skall däremot icke självmant iakttagas av domstolen.[28]

De forumproblem, som uppkommer då en av två motstående fordringar såsom föremål för självständig talan skulle höra under specialdomstol och den andra skulle lyda under allmän domstol, regleras icke fullständigt av rättegångsbalken. Denna lag ger i det ovan berörda tredje stycket av 10: 17, jämfört med första stycket första punkten, en regel för det fallet, då genfordran hör under specialdomstol. Det omvända fallet, d. v. s. det då *huvudfordran hör under specialdomstol* och genfordran under

[26] NJA II 1943 s. 111.
[27] NJA II 1943 s. 109. Se vidare Hassler, Skiljeförfarande, s. 43 med hänv.
[28] RB 10: 18, NJA II 1943 s. 109, 111 och 115 samt Gärde s. 98 f.

allmän domstol, har rättegångsbalken icke anledning att reglera.[29] Frågan om forum vid kvittning i detta senare fall kan tänkas ligga olika till vid skilda specialdomstolar, men det får väl presumeras att regeln i RB 10: 17 tredje stycket har analog tillämpning.

c. *Kvittning i summarisk process*[30]

Söker borgenären utverka *betalningsföreläggande* kan gäldenären genom ett enkelt bestridande förhindra att borgenären erhåller exekutionstitel i den summariska processen. Reglerna om kvittningsmotfaktas behandling påkallar härvid ingen särskild uppmärksamhet. Gäldenären behöver överhuvudtaget icke uppge vad för sorts sakinvändning som utgör grund för bestridandet. Har han likväl klargjort sin inställning genom att uppge sig vilja kvitta sin skuld mot fordran hos borgenären, så skall kvittningsframställningen — såsom i lagsökningslagen särskilt uttalas (25 § 2 st.) — till den del fordran skulle täcka skulden anses som bestridande. Skulle borgenären föra saken vidare genom att påkalla hänskjutande till rättegång, så blir därefter i den följande processen vanliga regler om kvittning i rättegång tillämpliga. Civilrättens kvittningsregel sätts alltså icke ur spel genom ifrågavarande form av summarisk process.

Avser ansökan en fordran å arbetslön, grundad på bestämmelse i kollektivavtal (se lagen 10/7 1947), uppkommer efter hänskjutande frågan, om målet skall överlämnas till arbetsdomstolen. Den allmänna domstol, hos vilken ansökan gjorts, måste därvid tillämpa reglerna i ADL 11 §. Reglernas innebörd rörande kvittningsyrkanden beröres nedan, se kap. 9 F. Om *förfarandet* vid prövningen av behörighetsfrågan må följande anmärkas. För att kunna tillämpa nämnda regler måste man bl. a. ha utrett, vilken den fråga är, som parterna tvistar om. En utredning härom torde i allmänhet böra innefatta att gäldenären höres om grunden för bestridandet. Såsom nämnts behöver gäldenären inte i förfarandet angående betalningsföreläggande lämna besked om sakinvändningens beskaffenhet. Till-

[29] Ej heller det fall då huvudfordran hör under skiljeförfarande, se härom Hassler, Skiljeförfarande, s. 90.

[30] Allmänt om lagsökning och betalningsföreläggande, se Hassler, Svensk civilprocessrätt (1963), § 35 med hänv., och Boström & Linders, Lagsökning och betalningsföreläggande (1965). Vissa reformer, särskilt rörande institutet betalningsföreläggande, har föreslagits av lagberedningen i SOU 1963: 28.

fälle att höra gäldenären härom ges emellertid efter målets hänskjutande till rättegång under förberedelsen vid den allmänna domstolen (se NJA II 1947 s. 550 f). Om utredningen i behörighetsfrågan, se Lind i SvJT 1966 s. 707 ff. Visar det sig att tvisten är av beskaffenhet att skola prövas av AD, skall den allmänna domstolen överlämna handlingarna i målet till AD. Lagberedningens förslag till lag om betalningsföreläggande (SOU 1963: 28) innebär en väsentlig avvikelse från nu gällande ordning på denna punkt. Enligt förslaget skall ansökan upptagas och handläggas av utmätningsman. Hänskjuter denne målet till rättegång, skall han överlämna handlingarna till behörig domstol. Han tvingas alltså taga ställning i behörighetsfrågan *i samband med* att hänskjutande sker, och någon reguljär ordning för hörandet av gäldenären om sakinvändningens beskaffenhet föreslås ej införd (se dock förfarandet enligt 9 §). Lagberedningen synes förutsätta att utmätningsmannen under hand företar utredning i behörighetsfrågan och därvid hör gäldenären, se motiven s. 50. Det synes antagligt att den föreslagna ordningen i jämförelse med den nu gällande medför någon ökning av risken för felaktigt överlämnande, men denna nackdel får väl anses uppvägd av den tidsvinst som den föreslagna ordningen torde ge i andra fall.

I *lagsökningsförfarandet* åter är spelrummet för den civilrättsliga kvittningsregeln väsentligt inskränkt. Lagsökningsprocessen är den svenska motsvarigheten till den från andra rättsordningar kända företeelse, som brukar kallas exekutivprocess, d. v. s. ett förfarande, som i fråga om anspråk styrkta med skriftliga fordringsbevis säkert leder till en skyndsam exekution.[31] Kännetecknande för exekutivprocessen är att svarandens rätt att framställa sakinvändningar eller åberopa bevis är starkt begränsad; endast i lag uttryckligen angivna slag av invändningar eller bevis brukar få beaktas.[32] Den svenska lagsökningslagen bygger på motsvarande princip. I fråga om kvittning innebär sålunda lagen (14 §), att endast genfordran som själv är lagsökningsgill — d. v. s. vilar på skriftligt fordringsbevis och är till betalning förfallen — må användas till kvittning. Som ytterligare förutsättning för kvittning gäller, att genfordran är klar.[33] Kravet på gen-

[31] Nya lagberedningens förslag till utsökningslag, motiven s. 71 och 145 ff.
[32] Om den tyska Urkundenprozess, se ZPO §§ 592 ff och t. ex. Blomeyer, Zivilprozessrecht § 117. Se vidare reglerna om den »hurtige retsforfølgning» i danska retsplejeloven §§ 443 ff samt bestämmelserna om gjeldsbrevskrav och vekselsaker i norska tvistemålsloven §§ 150 och 441 ff.
[33] Lagsökningslagen § 14 överensstämmer i sak med 29 och 30 §§ av UL

fordrans likviditet sammanhänger uppenbarligen med exekutivprocessens särart.[34] Stadgandet härom kan icke ges analog tillämpning.[35]

Uppfyller en till kvittning åberopad genfordran icke kraven i 14 § lagsökningslagen,[36] så kan kvittningsframställningen icke beaktas och borgenären erhåller exekutionstitel för huvudfordran. Utslaget kan i princip verkställas såsom lagakraftvunnen dom. Gäldenären är dock ej helt avskuren från möjlighet att få sin genfordrans kvittningsrättsföljd respekterad. Genom ansökan om återvinning kan han få saken återupptagen i den ordinära processens former. I återvinningsmålet tillämpas vanliga regler om kvittning i rättegång. Och för att gäldenärens praktiska syfte med sakinvändningen skall kunna uppnås, är stadgat, att rätten äger förordna om inhibition av verkställigheten av lagsökningsutslaget.[37] Rätten vänder så att säga ryggen åt gäldenären under lagsökningsförfarandet, men den som inte låter sig avskräckas av den kyliga attityden välkomnas i återvinningsmålet. Arrangemanget är helt säkert ändamålsenligt; sannolikt är det i allmänhet gäldenärer, vilkas sakinvändningar är svaga, som faller undan.

i dess ursprungliga lydelse. De senare bestämmelserna avlöste UB 4: 7 av 1734 års lag, vilken regel likaledes uppställde likviditet som villkor för kvittning i exekutivprocess. Eftersom återvinningsinstitut saknades, blev gäldenären i dylik process helt avskuren från att nyttja stridig fordran till kvittning. Även en kvittningsbestämmelse i 1669 års exekutionsstadga uppehöll likviditetskravet (p. 10) men denna bestämmelse avsåg i vart fall enligt sin ordalydelse endast exekution på grund av dom. Jfr Wrede, Om kvittning, s. 53 ff.

[34] »Je nachdem es nun einer Prozessordnung mehr auf Schnelligkeit oder auf Gründlichkeit des Verfahrens ankommt, wird sie bei der Aufrechnung Liquidität der Ansprüche fordern oder nicht. Sehr lehrreich ist in dieser Hinsicht der Gemeine deutsche Prozess, der im ordentlichen Verfahren auf Liquidität verzichtete, im summarischen auf ihr bestand.» (Kegel s. 159 med hänv. till Dernburg, Geschichte und Theorie der Compensation, 1868, s. 570 ff).

[35] Se t. ex. Almén, Köplagen § 14 not 73 a. I det praktiska rättslivet lär dock ha förekommit, att en ombudsman i en tjänstemannafackförening konsekvent och icke utan framgång åberopat »grunderna» för lagsökningslagen 14 § till stöd för krav på utbetalning av lönefordringar, som innehållits till täckande av arbetsgivares bestridda genfordran.

[36] Om konnex genfordran, se nedan E vid not 39.

[37] UL 51 § 1 st. och 49 § 1 st.

C. Kvittningsreglernas funktion

I. Introduktion

Ovan (under B) har i korthet beskrivits innehållet i vad som enligt gängse uppfattning är de civilrättsliga huvudreglerna om kvittning. Dessa allmänna regler måste rimligen ha vissa gynnsamma verkningar för samhället.[1] Uppgiften blir nu att söka fastställa dessa verkningar. Avsikten är att genom fastställandet därav erhålla *en riktpunkt för rättstillämpningen i egenartade fall.*

Det förefaller lämpligt att taga upp frågan om kvittningsinstitutets funktion i förevarande skede av framställningen. Det finns nämligen skäl att söka fastställa funktionen på ett relativt tidigt stadium, då materialet är överblickbart och man ännu ej förlorat sig in i detaljer. De kvittningsregler vi hittills berört har tagit sikte på normala fall, och det är just reglernas effekt för sådana normalfall — och inte deras verkan i mer egenartade situationer — som främst lämnar besked om den funktion, som ger ett rättsinstitut dess existensberättigande. Detta sammanhänger med att det är normalfallen, som reglernas upphovsmän — lagstiftare eller andra — får antagas ha haft för ögonen vid reglernas uppställande. En objektiv metod att fastställa en rättsregels funktion bör otvivelaktigt utgå från sådana normalfall, som alldeles säkert befinner sig inom regelns tillämpningsområde.

Då man fastställer ett rättsinstituts funktion i den mening, varom här är fråga, får man såsom antytts inte ge relevans åt alla de effekter som användningen av institutet kan tänkas ge upphov till. Endast de verkningar, som anses ha ett övervägande positivt värde för samhället, bör beaktas. Frågan, om en effekt äger dylikt positivt värde eller ej, får i tveksamma fall avgöras under hänsynstagande till huruvida den harmonierar med de syften som andra regler i rättsordningen främjar. Vidare bör de relevanta effekterna uppträda med någon grad av regelmässighet och beräknelighet. Givetvis finns det särskilt skäl att beakta manifesta

[1] Av framställningar om kvittningsreglernas ratio må särskilt nämnas Illum kap. 2. Se vidare Arnholm § 2 (jfr Karlgren i SvJT 1940 s. 333 f), Ussing, Alm. del § 36 II, och Halila § 3. Frågan om kvittningsreglernas funktion i tjänsteavtalsförhållanden belyser vi nedan i kap. 7 C.

effekter, d. v. s. avsedda och medvetet planerade konsekvenser av reglerna.

II. Omedelbara verkningar

Det är lämpligt att först söka klarlägga institutets *omedelbara verkningar*, varmed avses de effekter som kan påvisas om man inskränker observationerna till att gälla *händelseförloppet efter det att båda fordringarna uppkommit*. Man jämför det faktiska händelseförloppet då en kvittningsregel tillämpas med det hypotetiska skeende, som skulle ha inträtt därest det inte gällde någon sådan regel.

En iögonenfallande, omedelbar effekt av den allmänna kvittningsregelns tillämpning i praktiken är, att kontrahenterna vid varje kvittningsfall inbesparar åtminstone en betalning. Ett avräkningsförfarande är ur betalningsteknisk synpunkt det bekvämaste sättet att likvidera motstående skulder. Man undgår härigenom kostnader eller besvär samt undviker ränteförluster och vissa risker för värdeförluster. Till understrykande av den betalningstekniska prägeln hos denna verkan av kvittningsregeln kan den benämnas *clearingeffekten*. Det bör dock anmärkas, att ifrågavarande möjlighet för en gäldenär att frigöra sig ur det rättsliga tvångsläget på annat sätt än genom kontant betalning i det enskilda fallet stundom kan uppfattas såsom något annat och mer betydelsefullt än en betalningsteknisk modalitet. Så kan situationen vara, om gäldenären endast genom förlustbringande realisation av sin egendom kunnat skaffa fram medel till kontant betalning.

Gagnet av clearingeffekten tillkommer regelmässigt båda kontrahenterna. Även om någon regel om tvångsvis kvittning icke gällde, skulle därför sannolikt avräkningsförfarandet i vidsträckt omfattning komma till användning såsom en social teknik. Parterna skulle träffa kvittningsuppgörelse eller underlåta att driva in sina fordringar intill summa concurrens. Detta hindrar dock ej att clearingeffekten i vår rättsordning betraktas som en verkan av kvittningsregeln, eftersom man bör beakta regelns betydelse i de fall, då en i och för sig betalningsvillig kontrahent av mer eller mindre irrationella skäl motsätter sig att skulderna avvecklas genom avräkning.

Ytterligare en omedelbar effekt av kvittningsrätten kan iakttagas, nämligen den verkan, att huvudgäldenären blir gottgjord — och punktligt gottgjord — för sin genfordran, även om huvudborgenären är betalningsovillig; den förre får alltså även mot den senares vilja göra sig betald för sin fordran genom att tillgripa sin egen skuld. Gällde inte kvittningsregeln, så vore huvudgäldenären, om hans motpart vägrade betala, nödsakad att begagna det omständliga statliga indrivningsförfarandet för att nå samma mål. Vad han vinner är besparing av besvär och kostnader samt effektivt skydd mot förhalning av uppfyllelsen. För det allmänna är effekten gynnsam däri, att indrivningsmyndigheterna avlastas. Ifrågavarande effekt kan benämnas *indrivningseffekten*. Det kan sägas, att rättsordningen tolererar att ett speciellt, summariskt och provisoriskt exekutionsförfarande tillämpas av sådana borgenärer, som står i skuld till sin gäldenär. Skälet till att förfarandet tolereras ligger tydligen i likheten mellan de motstående prestationerna. Huvudborgenären drabbas normalt icke av någon olägenhet, eftersom han ställs just så som han skulle ha ställts om vardera parten korrekt och isolerat uppfyllt sin förpliktelse. Att fordringsägare i allmänhet inte förfogar över någon motsvarande indrivningsmetod utgör inte något rationellt motiv till varför man skulle underlåta att utnyttja den möjlighet till förenklad indrivning, som likheten mellan de motstående kraven i förevarande fall öppnar.

De nu nämnda, omedelbara verkningarna av kvittningsrätten måste båda konstateras vara värdefulla. Största vikten brukar i doktrinen läggas vid den verkan, som här benämnts indrivningseffekten. Uppenbarligen är det ett synnerligen viktigt samhällsintresse — för vilket rättsordningen på många sätt ger uttryck — att skulder regelmässigt gäldas på förfallodagen. Denna effekt synes merendels vara manifest.

III. Fjärrverkningar

Hittills har talats om kvittningsinstitutets omedelbara verkningar. Men människors vetskap om ett rättsinstituts existens kan påverka beteendena i samhället på längre sikt. Man kan här tala om *fjärrverkningar*. Och på detta rättsområde lika väl som inom andra delar av rättsordningen torde förhandenvaron av dylika

fjärrverkningar med positivt värde kunna bidraga till att ge ett rättsinstitut dess existensberättigande. Det bör dock påpekas att enligt allmänna regler får kvittning vanligen ske, även om parterna inte på förhand haft anledning räkna med möjligheten av att en kvittningssituation skulle kunna uppkomma och då följaktligen kvittningsinstitutets existens inte kunnat påverka deras beteenden i samband med fordringarnas uppkomst.

Kvittningsinstitutets fjärrverkningar, vilka alla närmast synes anknyta till den nyssnämnda indrivningseffekten, är mångahanda. Endast de verkningar, som kan beräknas uppträda i ett icke helt obetydligt antal fall och som är av positivt värde, finns det anledning att gottskriva institutet då man söker fastställa dess funktion i avsikt att erhålla en riktpunkt för rättstillämpningen i egenartade fall.

Vi riktar först uppmärksamheten på det fall, då *en fordran (huvudfordran) föreligger* eller kan beräknas uppkomma, och undersöker kvittningsinstitutets tänkbara fjärrverkningar i denna situation. De beteenden, som kvittningsrätten kan tänkas påverka, utgörs av borgenärens och gäldenärens åtgärder såvitt gäller uppkomsten av genfordringar. Kontrahenternas attityd inför möjligheten av en genfordrans uppkomst sammanfaller normalt icke. Vad beträffar *gäldenären*, så måste kvittningsinstitutets existens antagas göra denne mer benägen att förvärva en genfordran än han skulle ha varit om kvittningsrätt ej funnits. Redan det förhållandet att en uppkommen genfordran får indrivas på ett snabbt, billigt och säkert sätt medelst kvittning måste rimligen minska hans betänkligheter mot ett förvärv därav. Än mindre bör hans betänkligheter bli, om han besinnar att hans kvittningsrätt är starkt sakrättsligt skyddad.[2] Vad härefter angår *borgenären*, så måste antagas att möjligheten till indrivning medelst kvittning av en eventuell genfordran skapar en benägenhet hos honom att söka undvika att genfordran uppkommer, i vart fall bör detta gälla om han önskar få kontant betalning för sin fordran på dess förfallodag samt gäldenären är solvent. Brister någon av dessa förutsättningar kan vetskapen om kvittningsmöjligheten få annan verkan på borgenärens beteende. Främst märkes här, att borgenären kan vara intresserad av att *före* förfallodagen tillgodogöra sig de värden som hans fordran representerar. I dylikt

[2] Se ovan B I c.

fall kan han tydligen tänkas dra nytta av gäldenärens nyss omtalade benägenhet att förvärva genfordran.

Av kvittningsinstitutets mångahanda fjärrverkningar synes två regelmässigt vara av positivt värde. Den ena kan benämnas *krediteffekten*. Härmed avses den verkan på parternas beteende som kvittningsrätten har i den nyss omtalade situationen, då borgenären önskar i förtid tillgodogöra sig de värden som hans fordran representerar. Gäldenären kan då lämna borgenären en försträckning — eller lämna honom anstånd med vederlagets erläggande vid köp eller annat avtal som innefattar att naturaprestation sker — och därvid utnyttja sin skuld såsom en säkerhet, under förutsättning att skulden inte förfaller till betalning före hans egen fordran. Borgenären å sin sida nyttjar sin fordran som kreditunderlag. Kvittningsrätten fyller här tydligen samma funktion som den konventionella panträtten, d. v. s. den främjar krediten och mobiliserar bundna värden.[3] Gagnet av kvittningsrätten tillkommer i detta fall icke minst borgenären, som härigenom kan få kredit på bekvämare villkor än eljest. Överensstämmelsen med panträttens funktion synes berättiga omdömet, att krediteffekten är av positivt värde enligt de värderingar som kan utläsas av rättsordningen i övrigt.

Det förtjänar påpekas, att en krediteffekt skulle kunna uppnås i förevarande fall även om ingen regel om tvångsvis kvittning gällde, nämligen genom avtal om kvittning under förutsättning att ett tillräckligt omfattande sakrättsligt skydd tillkom den genom avtal skapade kvittningsrätten. Gällande regler kan dock sägas medföra en fördel däri att kontrahenterna inte belastas med att träffa särskilt kvittningsavtal och med att trygga bevisning därom.

En andra fjärrverkan med positivt värde kan betecknas såsom *preventionseffekten*. Härmed avses den verkan på borgenärens beteende, som vetskapen om kvittningsrättens existens kan tänkas ha såvitt gäller skadeståndsgrundande handlingssätt. Vet bor-

[3] Här må framhållas, att kvittningsrättens anmärkningsvärt omfattande sakrättsliga skydd främst synes vara motiverat för fall av ifrågavarande slag. Orsaken till att samma skydd upprätthålles även i andra fall kan tänkas vara, att man av rättstekniska skäl velat göra de sakrättsliga reglerna undantagslösa. Men det är också möjligt, att en uppkommen kvittningsmöjlighet städse oreflekterat betraktats som en »välförvärvad rättighet» och att man ansett att den bort skyddas såsom andra dylika rättigheter.

genären att en uppkommande skadeståndsskuld ovillkorligen indrives på det effektiva sätt, som kvittningsförfarandet utgör, så kommer han — kunde det antagas — att bli än mer angelägen om att undgå att vålla skada än han eljest skulle ha varit. Att denna effekt harmonierar med de syften, som andra regler i rättsordningen främjar, synes uppenbart. Däremot synes det mindre troligt att effekten verkligen uppträder i det praktiska rättslivet annat än i speciella fall. Sådana fall skulle kunna tänkas föreligga då fråga är om avsiktlig skadegörelse samt möjligen dessutom då kontrahenterna står i perdurerande avtalsförhållande med varandra.

En undantagslös tillämpning av den allmänna kvittningsregeln skulle ha även andra verkningar på kontrahenternas beteenden. En sådan verkan, som inte kan bedömas såsom samhällsnyttig, kommer att beröras i det följande vid framställningen av inskränkningarna i kvittningsrätten. Om existensen av andra verkningar kan man spekulera. Måhända kan stundom en borgenärs vetskap om kvittningsrätten orsaka att han frivilligt betalar en skuld till tredje man som han annars underlåtit att gälda, eftersom han inser att gäldenären eljest kan förvärva tredje mans fordran och indriva den medelst kvittning. Varje antagande om övriga verkningar synes dock bli högst osäkert, och dessa verkningar torde i vart fall ej kunna spela så stor roll.

Föreligger ännu *intet fordringsförhållande* mellan två personer, lär kvittningsbefogenheten i allmänhet vara en så avlägsen möjlighet att den inte påverkar deras beteenden. Undantag härifrån synes dock gälla därest de planerar att med varandra ingå *ett ömsesidigt förpliktande avtal.* Frågan om kvittningsrättens fjärrverkan i dylikt fall behandlas nedan under E.

De av kvittningsrättens effekter, som bedömts såsom värdefulla och som uppträder generellt eller i beaktansvärd utsträckning, är härmed noterade. De bör beaktas och värderas i de tveksamma rättstillämpningsfallen, då intresset av att deras uppträdande tryggas skall vägas mot intresset av att andra samhällsnyttiga ändamål tillgodoses.

D. Inskränkt kvittningsrätt

I. Inledande anmärkningar

Vid skildringen av avvikelserna från civilrättens allmänna kvittningsregler behandlas nu först inskränkningarna, d. v. s. de fall då kvittning är utesluten trots att de i allmänhet uppehållna förutsättningarna är uppfyllda. Materialet är här svåröverskådligt, och den följande uppräkningen av tänkbara inskränkningar gör inte anspråk på att vara fullständig.[1] Rättsläget är delvis diffust, och för några av fallen är stödet i de traditionella rättskällorna för ett antagande om kvittningsinskränkning tämligen bräckligt. Vi framträder i det följande utan pretentioner på att i detalj kartlägga gällande rätt. Syftet med skildringen är närmast begränsat till att göra oss mer förtrogna med hur kvittningsreglerna fungerar.

Framställningen disponeras i princip efter de ändamål som kvittningsinskränkningarna skulle främja.

Två reservationer bör inledningsvis göras. Framställningen tar i allmänhet sikte på fall då fordringarna är inkonnexa. Det finns skäl överväga, om icke eljest gällande inskränkningar bör bortfalla då fordringarna har samband med varandra. Härtill återkommer vi nedan under E.

Den andra reservationen åsyftar genfordran avseende ersättning för avsiktligt vållad skada. I skildringen ovan av kvittningsrättens funktion har bland institutets gynnsamma verkningar omtalats den s. k. preventionseffekten, som innebär att risken för kvittning motverkar skadevållande beteenden från huvudborgenärens sida. Det har antagits att effekten i första hand uppträder i fråga om avsiktligt handlande. Starka skäl kan anföras till stöd för att uppnåendet av denna effekt bör tryggas generellt. Ett uttryck för denna princip skulle vara, att eljest gällande kvittningsbegränsningar helt eller delvis bortfölle då genfordran avsåge ersättning för en av borgenären avsiktligt vållad skada. I främmande rätt kan iakttagas huru vissa kvittningsinskränkningar beträffande huvudfordringar, som är avsedda att trygga borgenärens livsuppehälle, bortfaller då genfordran är av angivet

[1] Om rättsläget vid kvittning mot stat och kommun, se Rodhe § 6 vid not 16 med hänv.

slag.[2] Motsvarande kan tänkas gälla enligt svensk rätt.[3] Inte heller kvittningsinskränkningar med karaktär av avtalsnaturalia torde städse behöva iakttagas om genfordran uppkommit på ifrågavarande sätt.

II. En revy över kvittningsinskränkningar

a. *Inskränkningar till undvikande av att kvittningsinstitutet orsakar beteenden som står i strid med rättsordningens grundläggande värderingar*

I vissa säregna fall tycks en oinskränkt kvittningsrätt kunna orsaka beteenden som står i strid med rättsordningens grundläggande värderingar. En sådan effekt, som givetvis bör undvikas, kunde någon gång tänkas uppträda då en fordran föreligger och dess gäldenär är betalningsovillig eller insolvent. Fordringshavaren kunde då önska sätta sig i skuld till motparten i syfte att skapa en kvittningssituation, i vilken han kunde skaffa sig gottgörelse för sin fordran genom att kvitta bort sin egen skuld. Tillskapades skulden t. ex. genom ett brott, så skulle tydligen kvittningsinstitutet ha fått en olämplig effekt. Låt säga att fordringshavaren genom stöld eller annan egenmäktig handling bemäktigar sig egendom, som tillhör motparten, och konsumerar denna, så att restitutionskravet evalveras till en skadeståndsfordran.[4] Eller han vållar sin gäldenär skada genom illojal konkurrens. Att kvittning ej bör få ske mot skadeståndsfordran i dylika fall, då skadevållarens beteende stämplats av rättsordningen såsom brottsligt, synes vara en utbredd åsikt.[5] Men även andra fall, då tanken på kvittningsinstitutet kunnat utgöra ett incitament till en skadeståndsgrundande och av rättsordningen ogillad handling, bör väl bedömas på samma sätt. Beträffande avsiktliga kontraktsbrott kan knap-

[2] Ang. BGB § 394, se t. ex. Staudinger BGB § 242 D 306 ff. Se även österrikiska Exekutionsordnung § 293 st. 3 och härtill Weinzierl i Das Recht der Arbeit (Wien) 1963 s. 160 ff. Se vidare OR Art. 340 st. 2. Jfr UfR 1940 s. 1029 med kommentar av Carstens i TfR 1941 s. 229 f och Arnholm i Privatrett III, s. 188.

[3] Jfr lag om allmän försäkring 20 kap. 4 § 2 st. 1 p.

[4] Jfr Cciv art. 1293 p. 1, ABGB § 1440 och OR Art 125 p. 1.

[5] Se härom och till det följande Illum s. 137 ff, Arnholm s. 91 ff, Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 b, Rabenius i TfR 1919 s. 30 ff. Jfr Rodhe § 33 efter not 13.

past med skäl hävdas att rättsordningen ställer sig likgiltig till om en avtalspart presterar in natura enligt kontraktets innehåll eller han erlägger skadestånd; ett samhälle, där det bleve vanligt att avtalade prestationer utebleve, skulle snabbt stagnera.[6] Huruvida skadevållaren haft vinning av sitt beteende bör väl här sakna betydelse. Även då skadegörelsen skett rent chikanöst synes alltså kvittning böra vara utesluten.

Till det sagda bör fogas anmärkningen, att kvittning icke generellt uteslutes enligt svensk rätt redan därför att huvudfordran grundas på en rättsstridig handling.[7] De fall som här åsyftats är sådana där kvittningsinstitutets existens kunnat kausera det olämpliga beteendet. Något levande rättsligt problem är det väl här knappast frågan om; de i doktrinen diskuterade fallen tycks stundom föga verklighetsnära.

b. *Huvudfordran är avsedd att trygga borgenärens existens*

I föräldrabalkens kapitel om underhållsskyldighet (7 kap.) stadgas i 6 § första punkten, att betalning av underhållsbidrag skall erläggas i förskott för kalendermånad, om ej på grund av särskilda omständigheter annorlunda bestämmes i viss angiven ordning. I anslutning härtill föreskrives i andra punkten, att förskottsbetalning utöver vad sålunda sagts ej medför befrielse från att gälda underhållsbidrag för den tid sådan betalning avser. Innebörden av sistnämnda regel är med andra ord, att förskottsbetalning för längre tid än i laga ordning bestämts ej utgör relevant motfaktum mot anspråket på underhållsbidrag.[8] Regeln avser, enligt vad i förarbetena sägs, att förekomma att bidraget förslösas.[9] På den underhållspliktige vilar bördan att svara för att den underhållsberättigade just vid tidpunkten för varje betalningsperiods början erhåller medel för sitt livsuppehälle under perioden. Med

[6] Jfr Illum s. 138 f, Karlgren i SvJT 1940 s. 332 f, Brækhus s. 28 ff och Welamson, Konkursrätt, s. 485.

[7] Se NJA 1963 s. 195, där ockrare tilläts kvitta genfordringar — såväl konnexa som inkonnexa — mot krav på återfående av den oskäliga räntan. Jfr däremot BGB § 393.

[8] Enligt ordalydelsen är regeln undantagslös, jfr emellertid lagberedningen i NJA II 1917 s. 394 (häremot lagrådets majoritet i a.a. s. 395) och Walin, Föräldrabalken, s. 131 med hänv. Jfr BGB § 1614 st. 2.

[9] Regeln hade motsvarigheter i 1917 års lag om barn utom äktenskap 8 § och 1920 års lag om barn i äktenskap 17 §. Förarbetena till förstnämnda stadgande, se NJA II 1917 s. 394 f.

det syfte, som denna bestämmelse främjar, vore en oinskränkt tillämpning av den allmänna kvittningsregeln givetvis oförenlig. Självfallet får bestämmelsen inte kringgås genom att kvittning sker med fordran på grund av försträckning, som den underhållspliktige lämnat den underhållsberättigade. Men även såvitt gäller genfordringar av annat slag torde i allmänhet den förres ansvar för den senares livsuppehälle utesluta indrivning av genfordran genom kvittning mot underhållsbidraget. I praxis har denna princip bekräftats genom rättsfallet *NJA 1941 s. 16,* i vilket en underhållsskyldig moders yrkande om kvittning med (inkonnex och domfäst) genfordran mot en vuxen dotters anspråk på underhåll förklarades icke kunna vinna avseende.[10]

Även då fråga är om underhållsskyldighet enligt giftermålsbalken gäller inskränkningar i allmänna kvittningsregler, trots att någon motsvarighet till bestämmelsen i FB 7: 6 ej finns i giftermålsbalken. I *SvJT 1942 rf s. 98* förklarades i ett införselärende, att ett av den underhållsskyldige och införselbelastade mannen framställt yrkande om att hustruns fordran på underhåll måtte kvittas mot domfäst genfordran icke kunde vinna avseende.

Av dessa rättsfall måste dragas slutsatsen att kvittning mot familjerättsliga underhållsbidrag i allmänhet är utesluten.[11] I speciella fall kan dock kvittning tänkas få ske även mot huvudfordran av dylik art. Föreligger härvidlag någon olikhet mellan skilda slag av underhållsanspråk, så torde anspråk enligt giftermålsbalken vara mindre skyddat än anspråk enligt föräldrabalken med hänsyn till att den förra lagen saknar motsvarighet till regeln i FB 7: 6.[12] Skäl att tillåta kvittning får väl anses föreligga, där-

[10] Avgörandet kan synas avvika från NJA 1898 s. 569 (jfr Rodhe § 6 not 57). Under tiden mellan rättsfallen hade de i not 9 angivna reglerna tillkommit. Förhållandena i de båda målen är f. ö. ej helt analoga. I det äldre fallet ansågs underhållsfordran tillkomma icke barnet utan dess vårdnadshavare. Vidare märkes, att vårdnadshavarens fordran vid tiden för häradsrättens dom torde i dess helhet ha avsett förfluten tid. Om NJA 1898 s. 569, jfr Winroth, Föräldrarätt (1901), s. 86.

[11] Se även Eilard, Svensk exekution i lagstiftning och rättstillämpning (1960), s. 95 f, och Beckman, Svensk familjerättspraxis (1965), s. 151 f. Motsvarande huvudregel brukar finnas i främmande rätt, se Arnholm, s. 77 f och 79, Arnholm, Privatrett III, s. 188, Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 b (jfr UfR 1964 s. 693), Halila § 5, Cciv art. 1293 p. 3, BGB § 394 jfrd med ZPO § 850 b (Brühl, Unterhaltsrecht, s. 197), OR Art. 125 p. 2 och den österrikiska Exekutionsordnung § 293 st. 3 jfrt med Lohnpfändungsgesetz § 4.

[12] Jfr Rodhe § 6 efter not 58. Ändamålsargument för en olikhet torde kunna anföras.

est underhållsbidraget är fastställt till långt högre belopp än som erfordras till tryggande av den berättigades existens. I sådant fall borde kvittning på måttfullt sätt få ske mot den del av underhållsbidraget, som inte är erforderligt för nämnda ändamål.[13] Hänför sig ett underhållsanspråk till förfluten tid och detsamma följaktligen inte skall täcka den berättigades aktuella behov, så torde ej heller kunna hävdas att kvittning generellt bör vara utesluten.[14] I detta sammanhang bör anmärkas, att såvitt gäller regressanspråk mellan underhållsskyldiga samma skäl för avvikelse från allmänna kvittningsregler icke kan anföras som då fråga är om den underhållsskyldiges eget anspråk.[15]

Med nu anförda material rörande underhållsanspråk bör sammanställas rättsfallet *SvJT 1943 rf s. 73.* Målet gällde frågan huruvida ett försäkringsbolag vore berättigat att gentemot en fordran enligt trafikförsäkringslagen på skadestånd i anledning av personskada (för sveda och värk samt mistad arbetsinkomst) kvitta en domfäst genfordran, som uppkommit vid samma olycks-tillfälle som det från vilket huvudfordran härrörde. Hovrätten förklarade att bolaget icke kunde anses berättigat till kvittning och anförde som motivering allenast, att fordran å skadestånd av angivet slag jämlikt 23 § trafikförsäkringslagen ej finge för gäld tagas i mät.

Uppgiften blir nu att undersöka huruvida någon allmän rättssats rörande kvittning kan induceras ur de anförda rättsfallen. En generell regel, vars bärkraft bör utredas i första hand, är den, på vilken hovrätten synes ha grundat sitt avgörande i SvJT 1943 rf s. 73, nämligen att kvittning inte får ske mot en huvudfordran som inte kan utmätas för huvudborgenärens gäld. En sådan regel

[13] Jfr hänv. i not 11 till tysk, schweizisk och österrikisk rätt. I dansk rätt, jfr UfR 1940 s. 1029, se härtill TfR 1941 s. 229 f och Arnholm, Privatrett III, s. 188.

[14] Jfr Schmidt, Äktenskapsrätt, s. 61 f, och Walin i SvJT 1942 s. 500 not 1. Utgångspunkten bör dock vara, att anspråk för förfluten tid är underkastade samma kvittningsregler som anspråk på löpande underhåll, bl. a. därför att den underhållspliktige eljest skulle kunna uppmuntras till dröjsmål för att förvärva en bättre position i kvittningshänseende. Det må påpekas, att därest den underhållsberättigade vid dröjsmål skaffar sig medel till sitt uppehälle genom att överlåta sin underhållsfordran, så bör cessionarien kunna hävda samma kvittningsinskränkningar som cedenten kunnat göra vid tidpunkten för överlåtelsen.

[15] Jfr Walin, Föräldrabalken, s. 118 och 122.

brukar uppställas i främmande rätt,[16] och den har förespråkare även för svensk rätts vidkommande.[17] Dess upprätthållande tycks innebära att kvittningsreglerna på ett självfallet sätt harmonierar med normerna inom ett näraliggande område av rättsordningen, exekutionsrätten. Ett väsentligt syfte för kvittningsinstitutet är, såsom ovan antytts, att åstadkomma en förenkling och effektivering vid indrivningen av fordringar. Ändamålet att effektivera indrivningen bör emellertid enligt rättsordningens betraktelsesätt vara erkännansvärt endast i den mån bristen i slagkraft hos den statliga exekutionen beror av att indrivningsorganen är underbemannade eller liknande orsaker. Har däremot lagstiftaren för vissa fall avsiktligt hämmat exekutionsorganens effektivitet genom utmätningsförbud eller utmätningsbegränsningar, så förefaller det inkonsekvent att tolerera att en borgenär med användande av ett annat rättsinstitut — kvittningen — skaffar sig den fullgörelse, som förmenas honom inom exekutionsrätten.

Mot uppställandet av en generell rättssats av angiven innebörd kan emellertid invändningar göras. Med tanke på rättsfallen om kvittning mot underhållsanspråk bör ifrågasättas, om inte rättssatsen är alltför snäv. Frågan huruvida underhållsanspråk får göras till föremål för exekution är icke uttryckligen reglerad i lag här i landet.[18] Det brukar uttalas, att rätt till framtida underhållsbidrag inte är överlåtbar och följaktligen icke heller utmätningsbar medan däremot förfallet underhållsbidrag kan utmätas såsom annan fordran.[19] Eftersom kvittning inte brukar ske förrän huvudfordran förfallit till betalning, så skulle med denna uppfattning om förfallna underhållsbidrags exekutionsrättsliga ställ-

[16] Se främst BGB § 394 och vidare Illum s. 132 ff, Arnholm s. 78 ff samt Halila § 5. Jfr Tigar i California Law Review Vol. 53 (1965) s. 276 ff.

[17] Rodhe § 6 vid not 15 och 55. Jfr Rabenius i TfR 1919 s. 33 f och SOU 1967 : 3 s. 14. — Det bör anmärkas, att vi i detta avsnitt har för ögonen endast utmätningsförbud, vilkas syfte är att skydda utmätningsgäldenären, ej sådana som stadgats till tredje mans skydd; om kvittning och utmätningsförbud av den senare typen, se NJA II 1930 s. 301 f och jfr nedan c.

[18] Se däremot t. ex. Norges lov om tvangsfullbyrdelse § 72 nr 6 och § 73, danska retsplejeloven § 514 nr 3 och ZPO § 850 b.

[19] Undén, Föräldrar och barn (2 uppl. 1927), s. 91, Hassler, Utsökningsrätt, s. 147 f, och SOU 1964: 57 s. 207. Jfr lagberedningens uttalande i förarbetena till 1917 års lag om barn utom äktenskap 11 §: »Förfallet underhållsbidrag är däremot att anse såsom vanlig gäld» (NJA II 1917 s. 403). Uttalandet gjordes dock ej med tanke på exekutionsreglerna.

ning den angivna generella rättssatsen i allmänhet inte medföra skydd för underhållsbidrag mot kvittning. De åsyftade uttalandena torde emellertid tarva komplettering med hänsyn till stadgandet om utmätningsgäldenärens s. k. beneficium competentiæ i UL 65 § 2 p. Stadgandet föreskriver, att därest utväg till nödtorftigt uppehälle saknas, då skall från utmätning undantagas av det förråd, som i huset finnes, vad till underhåll för en månad tarvas, eller, där tillräckligt förråd ej finnes, av penningar, som gäldenären innehar eller äger innestående i bank eller annan penninginrättning, så mycket som erfordras för anskaffande av det felande.[20] Utan hinder av den snäva ordalydelsen lärer underhållsanspråk kunna falla under stadgandets tillämpningsområde.[21] Underhållsfordran synes till och med intaga en tämligen central position vid tillämpning av stadgandet, eftersom sådan fordran ju är avsedd att fylla just det behov som stadgandet vill tillgodose. Nära nog regelmässigt lär — med tillämpning av regeln i 65 § 2 p. eller grunderna därför — utmätning av dylik fordran underlåtas. Praktiskt sett torde utmätningsförbud råda beträffande underhållsfordran[22] och i vart fall gäller en mycket stark presumtion mot att utmätning därav får ske i det enskilda fallet. Beaktas underhållsfordrans särställning enligt beneficiumstadgandet, så är rättsfallen om kvittning mot underhållsanspråk till nöds förenliga med den diskuterade generella rättssatsen. Beträffande det allmänna beneficium competentiæ må här inflikas, att kvittning mot en fordran vanligen inte hindras av att utmätning av samma fordran skulle ha underlåtits av det skäl att densamma råkade utgöra gäldenärens sista utväg till nödtorftigt uppehälle för den närmaste tiden. Tillämpningen av UL 65 § 2 p. förutsätter nämligen att utmätningsmannen utreder gäldenärens ekonomiska ställning i dess helhet, och det kan inte gärna begäras av en ordinär privat borgenär att han utför en dylik utredning innan han kvittar.[23]

[20] Se härom SOU 1964: 57 s. 204, se ock Lundvik i SvJT 1966 s. 652.
[21] Jfr Winroth, Äktenskaps rättsverkningar (1901), s. 282, och Föräldrarätt (1901), s. 87. — Underhållsfordran kommer att kunna hänföras under den i SOU 1964: 57 föreslagna beneficiumregeln i UL 65 § 1 mom. 6 p., jfr motiven s. 236 f.
[22] Jfr Eilard, Exekutionsrättsliga uppsatser (1958), s. 58.
[23] Illum s. 136 f, Ussing, Alm del § 36 IV A 1 a, Gomard, Fogedret, s. 69, och Arnholm s. 79.

Mot uppställandet av den angivna generella regeln — att kvittning inte får ske mot fordran som inte kan utmätas för huvudborgenärens gäld — kan å andra sidan tänkas den invändningen, att regeln är alltför vid. Denna invändning har möjligen fog för sig. Fall torde kunna uppletas då kvittning rimligen bör få ske trots att huvudfordran icke får utmätas.[24] Sålunda kan väl en gäldenär knappast antagas vara generellt avskuren från kvittning då exekutionsfriheten beträffande fordran beror på givares eller testators föreskrift.[25] Den sammanfattande rättssats, som vi försöksvis uppställt, torde med hänsyn härtill inte kunna helt upprätthållas.[26]

En mer försiktig rättsfallstolkning, som beaktar ett större antal av de för rättsfallen gemensamma omständigheterna, synes tillrådlig. Vid en varsam generalisering torde följande fakta ges relevans. Gemensamt för rättsfallen är, förutom att huvudfordran är sådan att den inte bör göras till föremål för exekution, att densamma är avsedd att trygga huvudborgenärens existens. I två av fallen avsåg den att ge borgenären medel till hans uppehälle och i det tredje skulle den ersätta skada å borgenärens person. Ytterligare en omständighet bör ges betydelse vid en varsam rättsfallstolkning. Detta faktum, som är svårgripbart, tar sikte på egenheter i gäldenärens ställning. Dess förhandenvaro bör bidraga till att förklara varför gäldenärens rättigheter begränsas i jämförelse med vad i allmänhet gäller. I de två äldsta fallen var fråga om en underhållsskyldig persons speciella och långtgående ansvar för den underhållsbehövandes existens. Avgörandet år 1943 gällde en försäkringsinrättnings ansvar; i försäkringsförhållanden finns möjlighet för gäldenären att kompensera sig för den ekonomiska nackdel, som kvittningsinskränkningen kan medföra, genom höjning av premierna och härigenom fördelas bör-

[24] Jfr Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 a (»Der kan kun sluttes fra udlægsfritagelsen, hvor de grunde, der bærer denne, også kræver modregning afskåret»), och Kruse, En nordisk Lovbog (1948), s. 506. — Det bör påpekas, att det av Rabenius i TfR 1918 s. 343 not 2 och 1919 s. 34 åberopade exemplet från kommissionslagens område här saknar relevans, se Illum s. 133 not 6.

[25] Illum s. 136, Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 a, jfr dock UfR 1965 s. 408 och UfR B 1965 s. 254 f samt Arnholm s. 80.

[26] Möjligen bör det här ha avgörande betydelse om utmätningsförbudet är lagfäst eller ej. Denna gränsdragning kan vi i detta sammanhang dock ej undersöka.

dan.[27] Ifrågavarande rättsfaktumelement tycks alltså bestå av någon av ett disjunktivt flertal omständigheter. Ett försök till en mer exakt beskrivning av elementet skulle bygga på högst osäker grund. Den gjorda exemplifieringen får vara tillfyllest.[28]

c. *Huvudfordran är avsedd att säkerställa tredje man*

Enligt aktiebolagslagen 40 § andra stycket får en aktietecknare icke utan styrelsens samtycke kvitta mot sin skuld på grund av aktieteckning med fordran hos bolaget.[29] Av 41 § första stycket framgår, att fordran å oguldet aktiebelopp ej heller får överlåtas eller pantsättas av bolaget. Den får följaktligen ej heller utmätas för bolagets gäld. Här föreligger alltså ett fall då kvittningsförbud och utmätningsförbud följs åt.[30] Förbuden uppbärs enligt lagförarbetena av det gemensamma syftet att säkerställa, att aktiekapitalet jämväl till den del det består av fordringar hos aktietecknare i händelse av bolagets insolvens kommer alla bolagets borgenärer tillgodo.[31] Arrangemanget kan sägas innebära att fordringarna ställs som säkerhet till förmån för den — till sin

[27] Samma verkan på kvittningsrätten, som regeln i trafikförsäkringslagen 23 § har, bör tillkomma t. ex. reglerna i försäkringsavtalslagen 123 § och lagen om understödsföreningar 81 §. — Den som enligt trafikförsäkringslagen 4 § är undantagen från försäkringsplikt bör väl i kvittningshänseende vara jämställd med trafikförsäkringsanstalt.

[28] Om att kvittning i regel ej må ske mot anspråk på folkpension och liknande anspråk enligt författningarna om statens bidrags- och understödsverksamhet, se SOU 1960: 7 s. 105. Lagen om allmän försäkring 20 kap. 4 § 2 st. inbjuder till tolkning e contrario. — Om anspråk mot skadevållare på ersättning för personskada och förlust av försörjare, se Jørgensen, S., Erstatning for personskade og tab af forsørger (1963), s. 439, och Arnholm s. 91 f. Frågan om utmätningsfrihet synes delvis oklar enligt svensk rätt, se SOU 1964: 57 s. 207. Jfr trafikskadefallen NJA 1933 B 209 och 1937 B 446.

[29] Se även aktiebolagslagen 60 § 2 st. (vid ökning av aktiekapitalet) och lagen om bankrörelse 26 § 2 st.

[30] Jfr huru kvittningsförbud ansetts vara en självklar följd av det — till tredje mans skydd upprätthållna — utmätningsförbud, varom stadgas i ÄB 12: 7, se NJA II 1930 s. 301 f (Walin, Ärvdabalken I, s. 235).

[31] Stenbeck, Wijnblad & Nial, Aktiebolagslagen (5 uppl. 1966), s. 112 f och 114 f. Det anförda motivets bärkraft har ifrågasatts i doktrinen, se Danielsson, Aktiekapitalet, s. 165 ff (jfr Illum s. 150 ff). Se å andra sidan Bramsjö i SvJT 1953 s. 243 f. Jfr även Rodhe, Aktiebolagsrätt (4. uppl. 1964), s. 32 f. Kvittningsförbudet synes även fylla en funktion som komplement till regeln i 3 § 2 st. om att inbetalning av aktie skall ske i penningar; det hindrar mindervärdigt tillskott och främjar syftet att det nystartade bolaget erhåller driftkapital i likvida medel.

sammansättning växlande — grupp av tredje män, som bolagets *samtliga* borgenärer utgör. Fordran å oguldet aktiebelopp är bland annat fredad från att tillgripas genom utmätning för enskild borgenärs räkning. I konsekvens härmed är — för den händelse aktietecknaren råkar vara bolagets borgenär — även kvittningen med dess indrivningseffekt utesluten. Aktietecknaren har möjlighet att själv draga vinning av arrangemanget, eftersom han såsom delägare i bolaget kan ha båtnad av den kredit som bolaget åtnjuter.

Det är tänkbart att kvittning även utan lagstöd bör vara utesluten i fall, där omständigheterna är likartade dem i föregående stycke omtalade, d. v. s. då huvudfordran är avsedd att säkerställa en mer obestämd grupp av tredje män[32] och då särskilt skäl härutöver kan åberopas för att huvudgäldenären skall vara skyldig att avstå från kvittning.[33] I dansk och norsk rätt har ansetts, att den som tecknat kapital i förening eller annan association i vissa fall bör vara avskuren från att kvitta mot sådan skuld.[34] Detsamma har där ansetts gälla den som är gäldenär enligt vissa garantiutfästelser till förmån för mer obestämda grupper av tredje män.[35] I svensk praxis eller doktrin synes dessa frågor ej vara belysta.[36]

d. *Inskränkningar såsom avtalsnaturalia*

Kvittning kan uteslutas genom avtal. Även om ingen uttrycklig överenskommelse träffats kan sådant uteslutande vara att intolka i ett avtal, därför att dylik innebörd — med hänsyn till parternas syfte med avtalet — framstår som den naturligaste och rimligaste tolkningen. Härifrån är steget kort till att man för vissa typer av avtal uppställer såsom en tolkningspresumtion eller ett naturale, att part ej får befria sig från sin förpliktelse medelst

[32] Viss angiven tredje man skyddas lämpligen genom rättshandling, som företages direkt till hans fördel, t. ex. genom borgen eller pantsättning.

[33] Likvärdigt med det som ligger däri, att aktietecknare kompenseras genom sina vinstmöjligheter såsom delägare i bolaget.

[34] Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 c, Arnholm s. 82 och Brækhus s. 30 f.

[35] T. ex. garanti för ev. underskott vid en utställning, se Illum s. 149 f och Arnholm s. 82 f.

[36] Beträffande institutet ansvarsförsäkring må nämnas, att dess konstruktion enligt svensk rätt icke torde medföra att försäkringsgivaren är förhindrad att kvitta enligt allmänna regler mot försäkringshavarens anspråk, se Hult, Föreläsningar över försäkringsavtalslagen, s. 238, jfr hänv. hos Hellner, Försäkringsrätt (2. uppl. 1965), s. 426 not 10.

kvittning. I det närmast följande omtalas ett par grupper av fall, då sådan presumtion eller sådant naturale kan tänkas föreligga enligt svensk rätt.[37] Ett gemensamt drag hos dessa fall är, att uppnåendet av något för huvudborgenären väsentligt och för motparten känt eller förnimbart syfte med avtalet skulle äventyras av att kvittning tilläts. Särskilt då den prestation, som skall satisfiera en avtalsgrundad fordran, är klart ändamålsbestämd, synes skäl kunna andragas för att kvittning mot fordran bör vara utesluten i den mån ändamålets uppnående skulle försvåras eller omöjliggöras genom att normal uppfyllelse icke skedde. Det bör erinras om att rådande kutymer kan påverka avgörandet i det enskilda fallet.

Behovet av *skydd för borgenärens betalningskanaler*[38] kan i viss utsträckning motivera kvittningsförbud. Den som önskar ordna sin betalningsverksamhet på ett rationellt sätt använder sig regelmässigt av medhjälpare, t. ex. en bank, för verkställandet och mottagandet av betalningar. Huvudmannen är i sådant fall angelägen om att kunna lita på att de medel, som medhjälparen innehar för hans räkning, är disponibla. Den skapade betalningsapparaten skulle inte fungera på beräkneligt sätt, om medhjälparen ägde göra sig betald i innestående medel för de fordringar som han råkat förvärva mot huvudmannen. Det sagda talar för att kvittning i princip bör vara utesluten i hithörande fall. Rättsläget är dock oklart, och skilda synpunkter kan förtjäna beaktande vid olika slag av betalningsarrangemang. I fråga om det förmodligen viktigaste fallet, banks kvittning mot medel innestående på checkräkning, finnes intet klargörande rättsfall såvitt gäller läget utom konkurs.[39] Har en syssloman i uppdrag att betala skulder eller inkassera fordringar, så lärer denne ej i obegränsad utsträckning kunna åberopa sig på allmänna kvittningsregler.[40]

[37] Jfr till det följande särskilt Illum s. 140 ff. Om motsvarigheter i tysk rätt, se t. ex. BGB-RGRK § 387 Anm. 34 ff.

[38] Uttrycket är hämtat från Brækhus s. 24.

[39] Rodhe § 6 vid not 65 ff med hänv. I räkningsinnehavarens konkurs har bank ansetts äga kvitta, se SvJT 1962 rf s. 70. Härav kan inte dragas någon säker slutsats om läget utom konkurs, ty det i texten anförda motivet för kvittningens uteslutande föreligger ej i konkurs; för konkursboet är det inte så viktigt att »betalningskanalene holdes åpne» (Brækhus s. 25). Jfr Hessler i SvJT 1964 s. 528 och Schwindt i TfR 1964 s. 88.

[40] Rodhe § 6 vid not 68 ff med hänv.

Då borgenärens omedelbara *syfte* med ett avtal är *att skaffa likvida medel* och detta syfte är känt för gäldenären, så torde kvittningsinskränkning få anses underförstådd mellan parterna.[41] Vid vissa typer av avtal, där borgenärens syfte regelmässigt är det angivna, synes kvittningsinskränkning böra gälla, även om i det enskilda fallet gäldenären saknat säker kunskap om borgenärens avsikt. Beträffande rättsläget vid löfte att lämna penningförsträckning måste väl antagas, att försträckningsgivarens genfordran i allmänhet inte kan åberopas till kvittning mot motpartens krav att utfå det utfästa försträckningsbeloppet.[42] Ett annat tänkbart exempel vore, att bank icke finge kvitta mot den som sänder en växel för diskontering.[43] Hithörande problem är veterligen ej belysta i publicerad svensk rättspraxis.

En uttrycklig överenskommelse om att kvittning får ske mot en huvudfordran med en viss angiven genfordran inbjuder vid avtalstolkningen till motsatsslutet, att kvittning inte må företagas med annan genfordran än den uttryckligen angivna.[44] En tolkningspresumtion mot kvittning kan då stundom föreligga. Någon frändskap med överenskommelser om kvittning med viss genfordran — särskilt med sådana som ger huvudborgenären kredit mot säkerhet i huvudfordran — har avtal om *pantsättning* av egendom till säkerhet för viss angiven fordran. Måste panten realiseras, äger ju panthavaren göra sig betald för sin fordran i vad realisationen inbringar. Ger realisationen överskott skall detta utbetalas till pantsättaren. Råkar då panthavaren ha ytterligare fordran mot pantsättaren uppkommer frågan, om dennes *krav på överskottet* får kvittas bort. Att kvittning i princip borde vara utesluten i denna situation har hävdats i dansk doktrin.[45] Denna ståndpunkt synes ha vissa skäl för sig. Särskilt om panten haft ett mer betydande övervärde, kan pantsättaren ha gjort sig räkning på att i sinom tid disponera över ett motsvarande belopp. Att kvittning tillåts kan sägas innebära, att panthavaren tar panten

[41] En byggherre, som utfäst sig att lämna förskott på entreprenadsumman, lärer ej få kvitta mot krav på utbetalning av förskottet. Arnholm (s. 65) nämner exemplet, att en person realiserar sitt lösöre för att få kontanter.
[42] Illum s. 142 f.
[43] Ussing, Alm. del § 36 IV A 2 med hänv.
[44] Se nedan kap. 9 C III a 3. Jfr även Rodhe § 6 vid not 67.
[45] Ussing, Alm. del § 36 IV A 2, och von Eyben, Panterettigheder (2 udg. 1963), s. 336. Jfr dock Gomard, Fogedret, s. 46 not 104.

i anspråk för en fordran för vilken den enligt avtalet icke häftade. I svensk rätt är dock stödet för en kvittningsinskränkning i dylikt fall tämligen svagt.[46]

E. Betydelsen av att genfordran har samband med huvudfordran

I. Två slag av konnexitet

I den ovan givna redogörelsen för allmänna kvittningsregler har på några ställen antytts, att speciella regler — innebärande utvidgade kvittningsbefogenheter — gäller eller antages gälla då genfordran är konnex med huvudfordran. Till samlad framställning tages nu upp frågan om betydelsen för kvittningsrätten av att de motstående fordringarna har samband med varandra.

Då motstående anspråk säges vara konnexa synes detta innebära, att anspråken uppfattade såsom rättsfakta eller rättsfaktumelement innehåller något gemensamt moment eller att vartdera anspråket innefattar något moment, som tillika kan åberopas såsom motfaktum mot det motstående anspråket. Det finns anledning att skilja mellan, å ena sidan, sådan konnexitet, som innebär att anspråken härrör ur samma ömsesidigt förpliktande avtal, samt, å andra sidan, andra slag av samband, t. ex. att motstående utomobligatoriska skadeståndsanspråk uppkommit vid samma olyckstillfälle, till vars inträffande vårdslöshet hos båda kontrahenterna medverkat. Samband av det förra slaget kan betecknas som avtalskonnexitet.

II. Avtalskonnexitet

a. *Om rätt att innehålla prestation*

Vid *avtalskonnexitetet* utgöres det gemensamma momentet av det ömsesidigt förpliktande avtalet. Kontrahenternas utfästelser

[46] Se hänv. hos Rodhe § 6 not 71. Enligt Undén, Svensk sakrätt I (4 uppl. 1961), s. 219, får kvittning i princip ske mot överskottet, jfr Walin i SvJT 1963 s. 735. Betr. legal panträtt, jfr NJA II 1950 s. 305, 327 och 329. — Jfr i detta sammanhang även frågan om kronans rätt att vid återbetalning av överskjutande skatt kvittningsvis göra avdrag för andra fordringar än sådana skattefordringar som avses i 68 § uppbördsförordningen, se härom JO 1960 s. 278.

är då ömsesidigt varandras betingelser; den ene skulle inte ha givit sitt löfte om inte motparten i gengäld givit sitt.

De motstående anspråk, som ett ömsesidigt förpliktande avtal ger upphov till, anses i mycket vidsträckt omfattning vara avhängiga av varandra i så måtto, att vardera partens krav på prestation är betingat av att han utgivit eller visar sig beredd att utgiva sin egen prestation.[1] Det må påpekas, att i allmänhet står motstående krav på olikartade prestationer icke i dylikt beroende av varandra utan vardera borgenären är berättigad att utfå den honom tillkommande prestationen även om han icke utgivit sin egen.[2] Avhängigheten är ett naturale till det ömsesidigt förpliktande avtalet.

Den ifrågavarande betingelsen för vartdera anspråket synes i allmänhet naturligast kunna beskrivas såsom ett element på anspråkets rättsföljdssida. Uppfattat såsom rättsföljd innebär sålunda vartdera anspråket, att part skall fullgöra sin prestation mot utfående av den honom tillkommande prestationen.[3]

Avhängigheten mellan anspråken är visserligen en okomplicerad företeelse därutinnan, att den generellt tar sig uttryck i att part temporärt äger innehålla sin egen prestation i syfte att framtvinga motpartens, men vid närmare betraktande visar det sig, att frågan om avhängighetens omfattning och innebörd är tämligen invecklad. Alla tänkbara prestationer enligt ett och samma avtal lärer sålunda inte vara avhängiga av varandra. Avhängigheten torde vidare ha olika omfattning vid skilda avtalstyper. I anledning av sakrättsliga[4] och obligationsrättsliga olikheter kan

[1] Om rätt att innehålla prestation enligt svensk rätt, se Rodhe § 35. Om nordisk rätt i övrigt, se t. ex. Ussing, Alm. del § 11 II, Augdahl kap. 18 a och Hakulinen, Obligationsrätt I (1962), s. 151 ff. Om tysk och annan främmande rätt, se Blomeyer, Studien zur Bedingungslehre (1939), § 7, och densamme i Rechtsvergleichendes Handwörterbuch, 6. Band, s. 325 ff. Ämnet behandlas i två stora franska dissertationer, Cassin, De l'exception tirée de l'inexécution dans les rapports synallagmatiques (1914), och Houin, La distinction des contrats synallagmatiques et unilatéraux (1937; denna framställning är omstridd).

[2] Se t. ex. Undén, Svensk sakrätt I (4. uppl. 1961), s. 244 (beträffande retentionsrätt), och NJA 1927 s. 324.

[3] I det fall däremot, då ett anspråk avtalsenligt förfaller till uppfyllelse först i anledning av att en motstående prestation fullgjorts, bör fullgörandet av prestationen beskrivas som ett rättsfaktumelement.

[4] Om det sakrättsliga skyddet för retentionsrätten, se främst HB 17: 3, UL 71 § och KL 195 § samt Undén a.a. § 39. Om den detentionsberättigades ställning till tredje man, se Almén, Köplagen, Tillägg till § 14.

man skilja mellan två slag av rätt att hålla inne prestation, retentionsrätt och detentionsrätt.[5] Retentionsrätt säges av Rodhe kunna föreligga i sådant fall »då borgenärens förpliktelse går ut på att han skall till gäldenären återställa egendom som tillhör denne (eller tredje man som ställt den till gäldenärens förfogande)», d. v. s. objektet för den innehållna prestationen skall vara dylik egendom. Detentionsrätt avser prestation av annat slag. I fortsättningen beröres, i den mån annat ej säges, enbart detentionsrätten. Om retentionsrätten såsom obligationsrättslig företeelse må nämnas, att dess tillämpningsområde torde vara relativt snävt, något som synes sammanhänga med att de motstående prestationerna i hithörande fall i allmänhet inte kan uppfattas såsom varandras vederlag och att i dessa fall det ofta föreligger en stark disproportion mellan värdena hos objekten för de motstående anspråken; i de fall då värdet hos den egendom, som skulle utgöra föremål för en retentionsrätt, är långt större än värdet hos objektet för den motstående prestationen finner man det obilligt eller eljest olämpligt att tillstädja utövningen av sådan rätt.

Detentionsrättens typiska tillämpningsområde avser de prestationer, vilkas utbytande är det ömsesidigt förpliktande avtalets egentliga ändamål. Dylika avtal är ju en sorts bytesavtal, i allmänhet innebärande att en naturaprestation ges i utbyte mot en penningprestation. Dessa prestationer, som utväxlas därest mellanhavandet utvecklar sig normalt enligt avtalets innehåll, utgör varandras vederlag. Då en prestation temporärt får hållas inne i syfte att framtvinga dess vederlag kan detentionsrätten sägas grundad på en valutainvändning.[6] Detentionsrätt torde part äga utöva i förevarande fall så snart han icke förbundit sig att prestera först, d. v. s. han lärer kunna innehålla sin prestation såväl då de motstående prestationerna har samma förfallotid[7] som då det ålegat motparten att prestera först men denne ännu icke satisfierat sin förpliktelse när den kreditberättigade partens prestations-

[5] Om termerna, se Rodhe § 35 efter not 2.

[6] Jfr huru BGB:s regler om rätt att innehålla prestation skiljer mellan fall, då de motstående prestationerna är varandras vederlag, och andra fall. BGB § 320 är tillämplig endast då prestationerna står mot varandra såsom »Entgelt», se t. ex. Blomeyer, Allgemeines Schuldrecht § 21 IV, och BGB-RGRK § 320 Anm. 4 och Vor 320 Anm. 6. Betr. andra — mer perifera — prestationer kan rätten att hålla inne endast grundas på § 273.

[7] Om reglerna vid köp av lös egendom, se KöpL 14—16 §§.

tid inträder. Till och med då part lämnat sin medkontrahent tillstånd att prestera i efterhand anses avhängigheten mellan prestationerna återuppstå och detentionsrätt följaktligen kunna utövas beträffande den först förfallande prestationen, därest inträffade omständigheter ger skäl antaga att den kreditberättigade parten inte kommer att kunna prestera då hans fullgörelsetid är inne.[8] Att endast en del av en prestation uteblivit torde i allmänhet ej hindra att vederlaget innehålles i dess helhet.[9] Det har dock ifrågasatts om hela vederlaget får innehållas då motpartens underlåtenhet blott är ringa, t. ex. då den avser endast en liten del av dennes prestation.[10]

Relationen mellan motstående prestationer enligt ömsesidigt förpliktande avtal kan emellertid även vara av annan beskaffenhet än en vederlagsrelation i ovan åsyftande, snäva mening. Jämväl vid relationer av annan karaktär torde visserligen i avsevärd omfattning en avhängighet, som tar sig uttryck i detentionsrätt, råda mellan prestationerna, men sannolikt — rättsläget är delvis oklart — är befogenheten att hålla inne prestation något mer begränsad i dessa fall än då en typisk vederlagsrelation föreligger. Då prestation avtalsenligt skall ske i delposter och betalning skall ske successivt, torde sålunda dröjsmål med betalning av en utgiven delpost icke generellt berättiga motparten att innehålla senare förfallande delpost.[11] Ömsesidigt förpliktande kontrakt brukar vidare stundom vid sidan av de centrala förpliktelserna att utge de prestationer, som uppfattas som varandras vederlag i snäv mening, stipulera förpliktelser av perifer natur, t. ex. skyldighet för part att förhålla sig på visst sätt (att medge insyn i bokföring, att ej konkurrera etc.). Då mellanhavandet berör en dylik perifer förpliktelse lärer detentionsrätt inte få utövas undantagslöst. Särskilt tycks det olämpligt, om en central förpliktelse skulle få innehållas i syfte att tvinga motparten att iakttaga en förhållningsregel av ringa betydelse.[12]

Då utgivna prestationer skall återgå i anledning av att avtalet hävts eller befunnits ogiltigt återupplivas deras avhängighet av

[8] KöpL 39 § och Rodhe § 35 vid not 73 ff.
[9] Augdahl kap. 18 a II och Ussing, Alm. del § 11 II A.
[10] Rodhe § 35 vid not 57. Jfr BGB § 320 st. 2.
[11] Så vid köp, se Almén a.a. § 29 vid not 8—9, jfr § 22 vid not 25—26. Se även Rodhe § 35 vid not 56.
[12] Rodhe § 35 efter not 56.

varandra, och återgångspart behöver i princip inte lämna ifrån sig vad han erhållit enligt avtalet annat än mot utfående av vad han själv utgivit enligt detsamma.[13] Skäl att i dessa situationer begränsa rätten att hålla inne torde sällan föreligga.

Den praktiska effekten av denna rätt att hålla inne prestation enligt ömsesidigt förpliktande avtal kan sägas vara i första hand, att riskerna av att ge sig in i ett dylikt avtalsförhållande minskas, eftersom man inte löper faran att förlora sin egen prestation utan att få motpartens. Reglerna härom medför en förenkling av förfarandet i samband med ingåendet av avtal, bl. a. därigenom att man i många fall kan underlåta att undersöka motpartens prestationsförmåga. Detentionsrätten har vidare den högst positiva verkan, som visar sig däri att part som är angelägen om att i rätt tid erhålla motpartens prestation — och detta torde part normalt vara — bemödar sig om att uppfylla sina egna förpliktelser korrekt. Rätten att hålla inne prestation bidrager tydligen härigenom till tryggandet av det utav de ömsesidigt förpliktande avtalen förmedlade omsättningsflödet i samhället. Av framställningen ovan har framgått att detentionsrättens tillämpningsområde är vidsträckt, vilket med hänsyn till angivna verkningar förefaller ändamålsenligt. Emellertid bör vissa begränsningar gälla, om inte uppnåendet av den positiva verkan skall äventyras. Motstående prestationer får inte i så stor utsträckning göras avhängiga av varandra, att varje liten prestationsrubbning orsakar vidsträckta störningar i omsättningsflödet. Det bör observeras att jämväl tredje män — i första hand personer med vilka avtalspart ytterligare kontraherat — kan drabbas av olyckliga följdverkningar av prestations innehållande. Såsom ovan nämnts hävdas också inom doktrinen att vissa begränsningar av rätten att innehålla prestation bör iakttagas. Dessa begränsningar synes dock vara tämligen snäva. En svaghet hos ifrågavarande institut må i anslutning härtill påpekas, nämligen den att rätten att innehålla prestation stundom är ett ganska otympligt tvångsmedel. Så kan fallet vara t. ex. då en prestation uteblivit till relativt ringa del och den motstående prestationen är odelbar; en rätt att innehålla den senare måste då avse denna i dess helhet och en olämplig disproportion mellan mål och medel kan ej undvikas.

[13] Se t. ex. KöpL 57 §. Se vidare Rodhe § 35 vid not 61 ff och Bramsjö, Om avtals återgång, s. 356 ff.

b. *Avtalskonnexitet och kvittningsrätt*

Framställningen om rätten att innehålla prestation har hittills avsett sådana fall, då de motstående anspråken går ut på olikartade prestationer såsom läget normalt är vid ömsesidigt förpliktande avtal. Emellertid inträffar vid sådana avtal stundom — då mellanhavandet av någon orsak inte utvecklat sig på beräknat sätt — att motstående prestationer är likartade. Av praktisk betydelse är det fall då två penningskulder står mot varandra. Sådant inträffar mestadels, då den ena skulden utgör avtalat vederlag i penningar och den andra avser skadestånd på grund av underlåten eller felaktig uppfyllelse av en förpliktelse till naturaprestation eller till visst handlingssätt, d. v. s. ena kontrahentens avtalsförpliktelse, som avsett annat än betalning av penningar, har evalverats till en penningskuld. Har de båda motstående förpliktelserna före evalveringen varit avhängiga av varandra på sådant sätt att den ena prestation kunnat innehållas för att framtvinga den andra, så förefaller det konsekvent att jämväl efter evalveringen låta kontrahenterna förfoga över samma eller något motsvarande tvångsmedel. En detentionsrätt beträffande penningskuld med syfte att förmå motpart att erlägga en betalning i penningar skulle väl i allmänhet inte fylla något förnuftigt syfte.[14] De motstående kraven bör i stället slutgiltigt avvecklas medelst avräkning.[15] Till stöd för den kvittningsrätt, som i denna situation bör stå parterna till buds, kan anföras väsentligen samma skäl som för den detentionsrätt, vilken kvittningsrätten ersätter.[16] Kvittningsrätten bidrar sålunda till att minska parternas ekonomiska risker av att de ger sig in i ett ömsesidigt förpliktande

[14] Det är föga tänkbart att domstol skulle förplikta någon att betala en penningsumma mot utbekommande av ett penningbelopp. Jfr i tysk rätt RGZ 85 (1914), 108. Man kan dock föreställa sig fall då part skulle ha intresse av att hålla rättsläget svävande genom att utöva detentionsrätt i stället för kvittningsrätt. Ett sådant synes föreligga då gäldenär har två genfordringar, av vilka den ena är säkrare (t. ex. genom att vara förmånsberättigad) än den andra, samt endast den förra genfordran men ännu ej den senare — som alltså är ur dess innehavares synpunkt mer lämplig att indrivas genom kvittning — är mogen för kvittning då huvudfordran göres gällande. Om valrätten mellan flera genfordringar vid kvittning, se Rodhe § 16.

[15] Jfr huru vid *hävning* (total eller partiell) beräkningen av det skadestånd, som motsvarar positiva kontraktsintresset, sker genom ett avräkningsförfarande.

[16] Se härtill särskilt Illum s. 211 ff och Ussing, Alm. del § 37 I.

avtalsförhållande. Under avtalets bestånd verkar den vidare prevenerande mot avtalsbrott. Något skäl att begränsa kvittningsrättens tillämpningsområde till de fall, då detentionsrätt skulle före evalveringen ha fått göras gällande, synes ej föreligga. Den otymplighet, som vidlåder detentionsrätten såsom tvångsmedel, har ingen motsvarighet såvitt gäller kvittningsrätten, ty då denna utövas råder ingen disproportion mellan de motstående prestationerna.

Jämför man effekterna av den kvittningsrätt, som får utövas då motstående fordringar grundas på samma ömsesidigt förpliktande avtal, med dem som följer av de kvittningsregler, som gäller för fordringar i allmänhet, så iakttar man en väsentlig olikhet. I det förra fallet inträder de nyss angivna positiva fjärrverkningarna regelmässigt och med styrka. I det senare fallet, då det inte förutsättes att fordringarna står i samband med varandra, uppträder positiva fjärrverkningar mera tillfälligt.[17] Denna olikhet kan anföras som motiv varför kvittning med avtalskonnex genfordran inte är underkastad samma begränsningar som dem vilka gäller enligt allmänna kvittningsregler. Några skillnader må uppmärksammas.[18]

Vad först beträffar det enligt allmänna kvittningsregler uppehållna kravet att genfordran alltfort skall vara beståndande då kvittningsfrågan uppkommer, så bör observeras huru avtalskonnexiteten har relevans enligt vissa regler om *specialpreskription*. För arrende- och hyresavtal finns föreskrifter i NyttjL 2: 41 och 3: 41 av innehåll, att part som vill framställa fordringsanspråk på grund av avtalet skall anhängiggöra sin talan inom två år från det avtalet upphörde att gälla. Försittes denna tid, säges rätten till talan vara förlorad. Av sista punkten av paragraferna framgår motsatsvis, att preskriptionstidens utlöpande medför att anspråket i allmänhet ej heller är tjänligt till kvittning. Härifrån gäller dock det i förevarande sammanhang intressanta undantaget, att

[17] Jfr ovan C III.

[18] Om främmande rätt, se Illum kap. 10. Om fransk rätt finns en utförlig framställning hos Cassin a.a. s. 190—329 och en sammanfattning hos Houin a.a s. 359 ff. Se även Planiol & Ripert VI nr 443. I rättsordningar, vilkas allmänna kvittningsregler avviker från de hos oss uppehållna, medför konnexiteten naturligen andra avvikelser än de i texten redovisade, jfr t. ex. huru i fransk rätt likviditetskravet i vissa hänseenden torde frånfallas då fordringarna är konnexa (Cassin s. 216 ff, Houin s. 361 och Mazeaud, Leçons de droit civil II nr 1150).

fordran alltfort får användas till kvittning därest jämväl huvudfordran grundas på nyttjanderättsavtalet. Undantagets praktiska betydelse är tämligen begränsad, vilket sammanhänger med sättet att bestämma preskriptionstidens utgångspunkt. Alla kvarstående anspråk enligt ett upphört avtal av ifrågavarande slag går ju under vid en och samma tidpunkt;[19] effekten av undantaget torde därför endast vara, att därest talan om anspråk, grundat på avtalet, väckts i laga tid av ena parten, så äger motparten kvitta med genfordran enligt samma avtal utan hinder av att den speciella preskriptionstiden hunnit utlöpa under rättegångens lopp innan kvittningsyrkandet framställts.

Andra stadganden rörande specialpreskription ger icke lika uttryckligt besked som nyttjanderättslagen om huruvida preskriberad fordran får användas till kvittning.[20] Såvitt gäller enstaka stadganden kan emellertid av förarbeten utläsas, att meningen är att ej blott »talerätten» utan även »själva fordringsrätten» skall förloras, varmed avses att fordran ej ens är tjänlig till kvittning.[21] Och jämväl i andra fall torde de syften, som uppbär de speciella preskriptionsreglerna, berättiga till antagandet, att fordran, som är preskriberad enligt dylik regel, i allmänhet inte heller kan konstituera ett relevant kvittningsmotfaktum.[22] Denna princip är emellertid icke undantagslös utan man bör vid tillämpning av vissa stadganden[23] räkna med möjligheten att kvittning är tillåten, om de motstående anspråken härrör ur samma ömsesidigt förpliktande avtal.[24] Som exempel må nämnas regeln om tvåårs-

19 Härvid bortses från möjligheten av att vid långvariga avtalsförhållanden äldre anspråk enligt avtalet kan preskriberas enligt den allmänna tioårsregeln redan före den i texten åsyftade tidpunkten.

20 Se dock de hos Rodhe § 6 not 8 angivna reglerna.

21 Se Rodhe § 58 not 109. Se vidare uttalanden av lagrådet i Prop 96/1939 s. 286 (ang. arbetstidslagen för detaljhandeln 8 §) och Prop 114/1939 s. 46 (ang. lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. 4 §, vilken i 1945 års lag motsvaras av 5 §).

22 Rabenius i TfR 1918 s. 333 f, Ljungman, Om skattefordran och skatterestitution, s. 148, Rodhe § 6 not 9, jfr Rodhe § 58 efter not 110.

23 Ej vid tillämpning av KöpL 54 §, se Almén a.a. § 54 vid not 17.

24 Jfr huru man i norsk och dansk rätt ger konnexa genfordringar en särställning vid bestämmandet av preskriptionens verkningar, se den norska foreldelseloven 1 § 2 st. och Holmboe, Foreldelse av fordringer § 19, samt Ussing, Alm. del § 37 I och § 40 IV. Jfr vidare synpunkterna de lege ferenda beträffande allmänna preskriptionsregler i SOU 1957: 11 s. 85 f. Om specialpreskription, se samma utredning s. 86. I utredningen skiljes dock ej mellan avtalskonnexitet och annat samband mellan motstående anspråk.

preskription i semesterlagen 22 §. Skälen för denna regel är väl i huvudsak desamma som dem vilka eljest brukar anföras till stöd för preskriptionsregler (bevismedel behöver ej bevaras mer än begränsad tid, gäldenären kan inrätta sin ekonomi utan att behöva beakta mellanhavanden från äldre tid, borgenären får ett oantastligt motiv att påkalla uppgörelse inom rimlig tid etc.). Vidare har man här velat undvika obilliga verkningar för arbetsgivaren av att uppgörelser om semester, vilka till arbetstagarens nackdel avviker från lagens tvingande regler, är ogiltiga och följaktligen får rivas upp i efterhand.[25] Dessa skäl må ha sin tyngd, men de torde icke uppväga intresset av att part skall kunna förlita sig på avhängigheten mellan motstående prestationer enligt ömsesidigt förpliktande avtal, låt vara att parts anspråk i förevarande fall vilar icke alltid på uttrycklig utfästelse utan på ett lagstadgat naturale till avtalstypen. Har sålunda en arbetstagare avstått från att utkräva anspråk enligt semesterlagen därför att han vetat sig häfta i skuld till arbetsgivaren enligt tjänsteavtalet till motsvarande belopp, så bör han även efter preskriptionstidens utlöpande äga hävda principen om prestationernas avhängighet till den del de täcker varandra och följaktligen få använda sin fordran som försvarsmedel därest arbetsgivaren går till attack för att utfå sin fordran.[26]

Enligt allmänna kvittningsregler gäller vidare ett krav på att de motstående fordringarna är *likartade*. Att motsvarande krav inte bör uppehållas med samma stränghet då anspråken är avtalskonnexa är en tämligen naturlig konsekvens av att anspråken i tidigare skepnad — d. v. s. då anspråken, innan den ena partens naturaförpliktelse evalverats till en penningskuld, ännu var olikartade — ömsesidigt kunnat innehållas enligt reglerna om detentionsrätt. Ett utslag av avtalskonnexitetens betydelse i förevarande hänseende synes kunna iakttagas vid det icke berättigande tredjemansavtalet. De allmänna kvittningsreglernas komputabilitetskrav är sålunda enligt en i nordisk doktrin hävdad uppfatt-

[25] Se särskilt yttrandet av arbetsdomstolens ordförande i Prop 286/1938 s. 192.

[26] Huruvida uttrycklig kvittningsförklaring avgivits eller ej före preskriptionstidens utgång synes böra sakna betydelse för frågan, om dylik genfordran får användas till kvittning. Det må vidare påpekas, att parts overksamhet inför motparts underlåtenhet att uppfylla avtalsförpliktelse stundom torde kunna tolkas såsom ett godtagande av en kvittningsuppgörelse.

ning inte uppfyllt, då huvudfordran skall presteras till en icke berättigad tredjeman medan genfordran utgör ett krav mot löftesmottagaren. Härrör båda anspråken ur ett ömsesidigt förpliktande avtal synes däremot huvudgäldenären (löftesgivaren) böra få förlita sig på anspråkens avhängighet och följaktligen få kvitta.[27]

Avtalskonnexitetens betydelse kan iakttagas jämväl i sammanhang med det enligt allmänna kvittningsregler uppehållna kravet på att fordringarnas borgenärer *ömsesidigt* är varandras gäldenärer. Ett exempel må hämtas från det berättigande tredjemansavtalet. Enligt gängse uppfattning inom nordisk doktrin äger löftesgivaren i regel icke kvitta mot tredje mannens anspråk enligt sådant avtal med fordran hos löftesmottagaren. Det hinder för kvittning, som den bristande ömsesidigheten reser i dylikt fall, anses emellertid i allmänhet bortfalla om de motstående anspråken härrör ur samma ömsesidigt förpliktande avtal mellan löftesgivare och löftesmottagare.[28]

Ömsesidighetsgrundsatsen uppehålles såsom tidigare nämnts icke ovillkorligt efter det att *borgenärsskifte* skett.[29] Enligt de regler, som tillämpas beträffande fordringar i allmänhet (28 § SkbrL), får gäldenären även efter det att huvudfordran cederats kvitta med fordran mot överlåtaren, varvid dock gäller bland annat den viktiga begränsningen, att genfordran måste vara förvärvad senast vid den tidpunkt då gäldenären fick kännedom om överlåtelsen eller han fick skälig anledning till förmodan därom. Nämnda begränsning torde icke behöva iakttagas då fordringarna grundar sig på samma ömsesidigt förpliktande avtal.[30] Gälde-

[27] Ussing, Alm. del § 36 III A 4 med hänv., och Illum s. 214 not 23.

[28] Ussing, Alm. del § 36 III A 4 och B samt 37 I, Illum s. 214, Arnholm s. 55 f (även Sammensatte avtaler s. 143 och Privatrett II s. 107 f). Jfr NJA II 1927 s. 460, Hult, Föreläsningar över försäkringsavtalslagen, s. 172 f och 183 f, och Hellner, Försäkringsrätt, s. 328.

[29] Se ovan B I efter not 18.

[30] Marks von Würtemberg & Sterzel, Lagen om skuldebrev, s. 130 not 1, Hessler i Rättsvetenskapliga studier ägnade minnet av Phillips Hult, s. 213, Ussing, Alm. del § 37 I, Illum s. 214, Augdahl s. 88 f, Arnholm, Privatrett III, s. 182, Halila § 4. Jfr om tysk rätt BGB-RGRK § 404 Anm. 5 och Soergel BGB § 404 Bem. 4 f. Om fransk rätt, se Cassin a.a. s. 248 ff. — I NJA 1931 s. 421, som gällde försäljning av fastighet jämte tillhörande fordran å ståndskogslikvid, tilläts icke säljaren att mot den som av köparen förvärvat fordran å ståndskogslikviden kvitta sitt anspråk på ogulden köpeskilling för fastigheten (dissens), men utgången kan förklaras av den speciella omständigheten, att säljaren rätteligen icke borde ha uppburit ståndskogslikviden.

nären lärer alltså få kvitta med fordran, som uppkommit först efter överlåtelsen, under förutsättning att den härrör ur samma avtal som huvudfordran.[31] Att han har sådan befogenhet står i god samklang med principen, att avhängighet mellan motstående prestationer enligt ömsesidigt förpliktande avtal föreligger trots att cession skett av ena kontrahentens anspråk.[32] Samma regler som vid frivillig överlåtelse bör i förevarande hänseende uppehållas då borgenärsskifte skett genom utmätning av huvudfordran.[33]

Vid kvittning mot fordran enligt löpande skuldebrev har konnexiteten i ett fall relevans enligt uttrycklig bestämmelse i skuldebrevslagen. Enligt den i 18 § uttryckta huvudregeln äger gäldenären, sedan skuldebrev överlåtits, icke kvitta med fordran hos den tidigare borgenären. Härifrån gör bestämmelsen två undantag. Det ena, som avser genfordringar utan samband med huvudfordran, är snävt begränsat och tar sikte på närmast chikanösa förfaranden från cessionariens sida (första stycket). Det andra undantaget avser det fall, då genfordringen grundar sig på samma rättsförhållande som det vilket föranlett skuldebrevets utfärdande (andra stycket). För detta fall gäller i enlighet med hänvisning till 15 §, att kvittningsrätten är bevarad så snart cessionarien vid

[31] Det i texten sagda kan till nöds pressas in under ordalydelsen i SkbrL 28 §, nämligen om genfordran anses föreligga — låt vara blott såsom embryo — och förty anses vara »förvärvad» så snart det ömsesidigt förpliktande avtalet ingåtts. I så fall måste dock reservation göras för fordran som uppkommit ur annat ömsesidigt förpliktande avtal än det varav huvudfordran härflyter.

[32] Se t. ex. Rodhe § 13 vid not 1 ff och Ussing, Alm. del § 22 II B.

[33] Jfr ovan B I vid not 27 och se Hessler a.a. s. 212 f. (Betr. UL 133 §, se däremot NJA 1943 s. 370, jfr dock Nials utlåtande s. 376.) Jfr Ussing, Alm. del § 37 I och UfR 1952 s. 245. Om konnexitetens betydelse vid tillämpning av BGB § 392, se Soergel BGB § 273 Bem. 22. — Då »borgenärsskifte» sker genom att huvudborgenären försätts i konkurs är kvittning enligt KL 121 § i princip utesluten beträffande genfordringar, som uppkommit efter konkursbeslutet. Genfordran, som aktualiserats senare men som härrör ur ett äldre kontrakt, torde dock få kvittas, och det lärer därvid vara likgiltigt om genfordran är konnex med huvudfordran eller ej. Motsvarande gäller i den situation, då konkursborgenärens skuld uppkommit efter konkursutbrottet. Se härom NJA 1916 s. 154, 1929 s. 433, 1957 s. 197 och Welamson, Konkursrätt, s. 479 f och 485 f. Konnexitetstänkande synes dock föreligga i NJA 1927 s. 566 (återgångskrav efter hävning). Jfr här vidare huru avräkning mellan motstående anspråk vid återgång av ogiltigt avtal i NJA 1963 s. 195 ansågs skilja sig från ordinär kvittning (KL 121 § ej tillämplig).

förvärvet kände till genfordran eller hade skälig anledning till misstanke därom. De genfordringar, som lagstiftaren haft i åtanke vid utformandet av denna senare undantagsregel, torde ha varit de avtalskonnexa. Förarbetena utvisar att denna undantagsregel av lagstiftaren uppfattats såsom ett självfallet komplement till reglerna om valutainvändning.[34]

Härefter skall i korthet beröras frågan huruvida de ovan (under D) omtalar reglerna om *inskränkningar* i allmänna kvittningsnormer bör förses med reservationer för de fall då de motstående fordringarna är avtalskonnexa. Något generellt tillämpligt svar på frågan lär icke kunna lämnas. De inskränkningar, vars syfte är att undvika att kvittningsinstitutet orsakar beteenden som rättsordningen ogillar (D II a), synes lämpligen böra respekteras även då fordringarna härrör ur samma avtal — t. ex. då huvudfordran avser skadestånd för avsiktligt avtalsbrott — men i denna fråga finns utrymme för olika meningar. Oavsett genfordrans beskaffenhet torde de inskränkningar böra iakttagas, som syftar till att låta huvudfordran tjäna som säkerhet åt tredje man (D II c). De regler om inskränkningar, vilka ovan rubricerats såsom naturalia till olika typer av avtal (D II d), synes däremot vanligen icke ta sikte på avtalskonnexa genfordringar.

Vad beträffar avtalskonnexitetens betydelse för de inskränkande normer, som i vissa fall gäller då huvudfordran är avsedd att trygga borgenärens existens (D II b), så må om främmande rätt här antecknas följande. Regeln i BGB § 394 om att kvittning inte får ske mot fordran, som ej kan underkastas utmätning, upprätthålles principiellt även då genfordran är konnex med den icke utmätningsbara huvudfordran.[35] I dansk rätt har särskilt Illum hävdat, att kvittningskränkning av ifrågavarande slag i princip icke bör respekteras då fordringarna härrör ur samma ömsesidigt förpliktande avtal.[36] Som exempel har han bland annat angivit, att ett försäkringsbolag, hos vilket är tecknat en livförsäkring som enligt försäkringsavtalslagen är undantagen från exekution, bör vara berättigat att mot fordran på försäkringsbeloppet kvitta krav på resterande premie. Enligt dansk rätt torde dock gälla att ifrågavarande kvittningsinskränkning bör iakttagas fullt

[34] NJA II 1936 s. 82, jfrd med s. 72 f.
[35] Se härom närmare kap. 8 B VI efter not 14.
[36] Illum s. 212 ff. Se även Ussing, Alm. del § 37 I.

ut i fall, då lagstadgad plikt att teckna försäkring till förmån för tredje man föreligger.[37] I svensk doktrin och praxis synes hithörande problem icke vara belysta.[38]

Beträffande avtalskonnexitetens betydelse i *process* må här endast erinras om lagsökningslagens hithörande regler. Då gäldenären yrkar kvittning med genfordran, som grundar sig på det avtal vilket föranlett fordringsbevisets utfärdande, så bör i vart fall då genfordran är höggradigt konnex icke de mot gäldenären stränga reglerna i 14 § utan i stället den för honom fördelaktigare bestämmelsen i 12 § andra stycket tillämpas.[39]

För att gäldenär skall undgå ansvar för huvudfordrans dröjsmålspåföljder krävs, såsom tidigare nämnts, i allmänhet att han avgivit *kvittningsförklaring* på huvudfordrans förfallodag. Någon anledning antaga, att detta krav generellt skulle bortfalla då fordringarna grundas på samma ömsesidigt förpliktande avtal, finnes ej.[40] Part i dylikt avtal bör rimligen då så är påkallat utan dröjsmål upplysa motparten om skälet till att han håller inne sin prestation; detta bör för övrigt gälla inte bara vid kvittning utan även vid utövning av detentionsrätt. Emellertid har ju kontrahenterna i sådana avtalsförhållanden regelmässigt god kännedom om varandras anspråk enligt avtalet. Och ofta är det mellan dem underförstått eller självfallet hur motstående anspråk skall avvecklas. Det eljest uppehållna kravet på att kvittningsförklaringen är explicit torde därför ej sällan kunna frånfallas i dessa relationer. Är ett avtalsbrott odisputabelt och är påföljden entydigt stipulerad, så lärer sålunda den kränkta parten inte ovillkorligen behöva avge någon formlig kvittningsförklaring då han avräkningsvis gör sig betald i ett motstående anspråk.

III. Samband av annan art

Sambandet mellan motstående fordringar kan såsom tidigare påpekats vara *av annan art än avtalskonnexitet*. Som exempel på

[37] Illum s. 215, Ussing, Enkelte Kontrakter § 36 IV C 1. Jfr Arnholm s. 56.
[38] Jfr lag om allmän försäkring 20 kap. 4 § 2 st. och 6 § (vissa konnexa genfordringar får kvittas oaktat huvudfordran ur utmätningsfri). Se ock uttalandet i SOU 1967: 3 s. 14 vid not 7.
[39] NJA II 1939 s. 577 ff, särskilt s. 582, och Hassler, Svensk civilprocessrätt, s. 443.
[40] Om det fall då detentionsrätt utövas och situationen sedan avvecklas genom kvittning, jfr Illum s. 215 f och Ussing, Alm. del § 37 I.

fordringar, som låter sig sägas vara konnexa utan att grunda sig på samma avtal, har redan nämnts motstående utomobligatoriska skadeståndsanspråk, uppkomna vid samma olyckstillfälle. Ett annat exempel utgör underhållsfordran för löpande period och den underhållsskyldiges genfordran på återbetalning av belopp, som för tidigare period av misstag utbetalats för mycket. Man möter stundom uttalanden av innebörd att även konnexitet av denna senare art kan tänkas medföra utvidgade kvittningsbefogenheter.[41] Uppenbart är emellertid, att samma skäl som de vilka ovan anförts för den utvidgade kvittningsrätten beträffande genfordran ex eadem contractu icke kan andragas för dessa senare fall. Mestadels kan förmodligen endast föga rationella motiv av billighetsnatur uppletas. I vart fall synes en skeptisk attityd böra intagas inför idéen att varje slag av konnexitet skall medföra utvidgad kvittningsrätt.

[41] Rodhe § 6 vid not 46 och efter not 58, Ussing, Alm. del § 37 I in fine. — Jfr Hellner, Försäkringsrätt, s. 426, om huru konnexitet mellan motstående skadeståndsanspråk för visst fall (vid ansvarsförsäkring) anses medföra att fullgörelse genom kvittning ej jämställes med penningbetalning.

Kap. 7.
Huvudregeln för kvittning mot lön. Om lönekvittningen i det praktiska rättslivet

A. Huvudregeln för kvittning mot lön enligt svensk rätt

Såsom huvudregel gäller otvivelaktigt i svensk rätt, att tvångsvis kvittning mot lönefordran får ske enligt allmänna kvittningsregler. Vidare gäller, att avtal om kvittning mot lön i princip är att tillämpa enligt sitt innehåll. Framställningen i det följande avser den tvångsvisa kvittningen.

Huvudprincipen om de allmänna kvittningsreglernas tillämplighet har uttalats i skilda sammanhang. Uttalandena har ej mött gensaga. Följande belägg må anföras.

Lagrådet 1910—1911. Vid seklets början torde tvekan ha rått i frågan om omfattningen av arbetsgivarens kvittningsrätt. I FAAL 1901 intogs en bestämmelse om att arbetsgivaren ägde göra avdrag på lön för skadeståndsfordran som uppkommit i arbetsförhållandet (12 § 2 st.), vilken bestämmelse tycktes förutsätta existensen av en tänkt huvudregel av innebörd, att löneavdrag för genfordringar icke finge ske. Någon erinran torde under remissförfarandet icke ha gjorts mot bestämmelsens uppbyggnad i detta hänseende.[1] På samma tänkta huvudregel synes vidare den löneavdragsregel ha byggt, vilken ingick i det till lagrådet remitterade utkastet till FAAL 1910, se 24 § första punkten.[2] Idéen om existensen av en dylik huvudregel avvisades emellertid av lagrådet, som uttalade:

[1] Däremot framställdes en anmärkning, vilken synes ha grundats på uppfattningen att gäldenär enligt allmänna regler ej ägde kvitta med tvistig genfordran, se Åkerman & Olin, Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal (1907), s. 119, och Prop 96/1910 s. 96. Jfr Marcus, Svensk arbetarlagstiftning (1907), s. 51 f.

[2] »Är arbetsgifvare berättigad till ersättning af arbetare för skada eller förlust, som arbetaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgifvaren, äge denne att göra afdrag härför å arbetarens lön; dock att, ändå att annorlunda öfverenskommits, arbetsgifvaren, så länge arbetsaftalet fortfar, ej må afdraga mer än en femtedel af den hvarje gång betalning sker förfallna kontanta lönen» (Prop 96/1910 s. 132).

Då paragrafens första punkt icke torde vara ägnad att angifva — hvad som enligt i vårt land gällande grundsatser om kvittning är ställdt utom allt tvifvel — att arbetsgifvare, som äger fordran hos arbetaren, må kvitta denna mot arbetarens lön, utan lärer hafva till syfte allenast att stadga en viss begränsning i kvittningsrätten, synes punkten böra undergå någon omredigering.[3]

Yttrandet synes vara det första auktoritativa uttalandet om rätten att kvitta mot lön enligt gällande svensk rätt. Det föranledde en omformulering av det i propositionen ingående stadgandet om kvittning, så att dettas regel om begränsning av rätten att kvitta mot lön med konnex skadeståndsfordran — en beneficiumregel vilken skyddade en femtedel av kontantlönen — framträdde som en inskränkning av en tänkt huvudregel om mer omfattande kvittningsbefogenheter.[4] Såsom i kap. 3 redovisats genomfördes lagförslaget icke.

Enligt motsvarande stadgande i FAAL 1911 uppställdes den ytterligare förutsättningen för kvittning mot lön med konnex skadeståndsfordran, att genfordran var ostridig, se 22 § första punkten.[5] Av ett uttalande av en lagrådsledamot synes framgå att denne uppfattat jämväl ifrågavarande begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt såsom ett avsteg från gällande rätt.[6] Ej heller FAAL 1911 vann riksdagens gillande.

Försöken år 1910 och 1911 att lagstiftningsvägen införa ett skydd för lönefordran mot kvittning kan påstås ha fått den para-

[3] Prop 96/1910 s. 173. Se i äldre litteratur Hasselrot, Handelsbalken X (1906), s. 2069. Jfr legostadgan 14 §.

[4] »Är arbetsgifvaren berättigad till ersättning af arbetare för skada eller förlust, som arbetaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgifvaren, må ej, ändå att annorlunda öfverenskommits, arbetsgifvaren, så länge arbetsaftalet fortfar, till gäldande af den ersättning af arbetarens lön afdraga mer än en femtedel af den hvarje gång betalning sker förfallna kontanta lönen» (Prop 96/1910 s. 19).

[5] »Arbetsgifvaren äge ej att göra afdrag från arbetarens lön för gäldande af ersättning för skada eller förlust, som arbetaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgifvaren, med mindre ersättningsanspråket blifvit av domstol fastställdt eller eljest är ostridigt; och må ej, ändå att annorlunda öfverenskommits, arbetsgifvaren, så länge arbetsaftalet fortfar, till gäldande af den ersättning af arbetarens lön afdraga mer[a] än en femtedel af den hvarje gång betalning sker förfallna kontanta lönen» (Prop 43/1911 s. 27 och s. 145).

[6] Prop 43/1911 s. 170 f. Se däremot ovan not 1 och ett uttalande av JO i 1912 års ämbetsberättelse s. 233: »Lagen är i afseende å kvittning byggd på den principen, att klar fordran icke bör uppehållas för det, som är stridigt» (jfr åter JO 1913 s. 253 ff).

doxala effekten, att de försämrat arbetstagarsidans läge. Före år 1910 hade sannolikt förelegat en för arbetstagarna icke ofördelaktig ovisshet om rättsläget. Denna ovisshet skingrades under lagstiftningsärendena genom auktoritativa uttalanden, varav framgick att arbetsgivaren ägde kvitta mot lön med allenast de begränsningar som allmänna kvittningsregler uppställde.[7]

Motiven till FAAL 1935. I 1935 års betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (SOU 1935: 18) gjorde kommittén angående privatanställda[8] ett uttalande om positiv rätt med avseende å kvittning (s. 90):

> Enligt gällande rätt är en arbetstagares anspråk att utbekomma förfallen lön underkastat de kvittningsregler, som äro tillämpliga beträffande fordringar i allmänhet.

Innebörden av det sagda utvecklades främst i fråga om rätten att kvitta med tvistig genfordran.[9] Förmenade sig arbetsgivaren äga motfordran, kunde han — uttalade kommittén — vägra utbetala förfallet lönebelopp eller del därav under påstående, att det innehållna beloppet skulle gå i avräkning å hans motfordran. Ansåge arbetstagaren, att arbetsgivaren saknat fog för en sådan åtgärd, stode ingen annan utväg honom öppen än att anhängiggöra talan mot arbetsgivaren om utbekommande av det innehållna beloppet. Vidhölle arbetsgivaren sitt kvittningsyrkande, prövades motfordringen, hur oklar den än vore och även om målets avgörande därigenom fördröjdes.

I betänkandet framlades förslag till en lagregel om kvittning (16 §),[10] vilken på väsentliga punkter skulle ha avvikit från det

[7] Se härtill JO 1913 s. 253 ff, särskilt s. 258 f. Jfr RÅ 1912 ref. 95 ang. kvittning mot värnpliktigs penningbidrag. Jfr vidare Wikander, Om det materiella arbetsbetinget (1916), s. 284 f, och Hasselrot, Några spörsmål ang. tjänstelega m. m. (1926), s. 16 f.

[8] Kommitténs ordförande var en framstående civilrättslärd, professorn Martin Fehr.

[9] Att arbetstagaren saknade rätt till beneficium antyds å s. 90 och 93.

[10] »Arbetsgivaren äge ej att å arbetstagarens lön göra avdrag för ersättning för skada, som arbetstagaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgivaren, med mindre ersättningsanspråket är ostridigt eller blivit fastställt av domstol eller genom skiljedom, som ej må klandras av parterna. Arbetsgivaren äge ej heller, så länge arbetsavtalet fortfar, avdraga mer än en femtedel av den varje gång, betalning sker, förfallna kontanta lönen. Anställningsvillkor, som strider mot vad nu är sagt, vare ogillt.

Vad i denna § är stadgat skall ej äga tillämpning beträffande lön, som

av kommittén skildrade rättsläget.

Yttranden över betänkandet avgavs av ett stort antal remissorgan. Riktigheten av kommitténs beskrivning av gällande rätt beträffande kvittning mot lön ifrågasattes icke i något enda av remissyttrandena.[11]

Som i kap. 3 omtalats ledde betänkandet icke till lagstiftning.[12]

Militieombudsmannen 1946. I en promemoria, publicerad i 1946 års ämbetsberättelse,[13] framlade tjänstförrättande militieombudsmannen (sedermera justitierådet) Regner vissa allmänna synpunkter på spörsmålet rörande rätta tillvägagångssättet, när en statsanställds fordran på intjänt lön eller dylikt stode mot en statsverkets fordran hos löntagaren. Han berörde frågorna om genfordrans likviditet och om löntagarens rätt till beneficium och synes i båda frågorna ha förutsatt, att allmänna civilrättsliga regler om kvittning i princip vore tillämpliga. I den förra frågan förklarade han, att han icke kunde ansluta sig till en i ärendet uttalad åsikt, att möjlighet att innehålla lön i regel skulle finnas allenast då lagakraftägande dom förelåge eller löntagaren medgåve kvittning. Och i den senare frågan uttalade han, att något generellt hinder att för kvittning taga i anspråk en lönefordran, som jämlikt 67 § utsökningslagen skulle undantagas från utmätning, icke torde föreligga.[14]

Förarbetena till 1952 års sjömanslag. Under förarbetena till 1952 års sjömanslag gjordes några uttalanden om rätten att kvitta mot lön i tjänsteavtalsförhållanden i allmänhet.

I sjömanslagen av år 1922 hade införts en bestämmelse om att sjömannen ägde fordra att viss del av hyran efter dragsedel utbe-

utgöres av andel i vinsten av arbetsgivarens verksamhet, ej heller där arbetstagaren gjort sig skyldig till brottsligt förfarande.»

[11] Yttrandena, som icke finns publicerade, förvaras i socialdepartementet (akten daterad 17/10 1952).

[12] Frågan om lagreglering av rätten till semester särbehandlades dock och ärendet ledde till lagstiftning år 1938. Att kvittning finge ske mot lön förutsattes även i Betänkande med förslag till lag om semester (SOU 1937: 49) s. 106 och 161.

[13] MO 1946 s. 358. Se även tidigare uttalanden om kvittning i ämbetsberättelserna, särskilt 1930 s. 187 och 1939 s. 205.

[14] Det framhölls emellertid vidare i promemorian att statsverket av billighetsskäl kunde avstå från att utöva sin kvittningsrätt. Rörande båda frågorna gavs närmare anvisningar om huru inskränkningar i kvittningsrätten borde iakttagas.

talades till bestämd person eller för sjömannens räkning insattes i bank (20 § 1 st.). Tillika hade däri stadgats, att utan sjömannens samtycke finge dragsedelsbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga hyran icke förslog till täckande av sjömannen ålagt disciplinstraff eller redarens ersättningsanspråk mot honom (20 § 2 st.). Detta senare stadgande hade alltså inneburit viss begränsning av redarens rätt att kvitta mot dragsedelsbeloppet. I ett år 1951 avgivet betänkande med förslag till ny sjömanslag (SOU 1951: 22) påpekade 1946 års sjömanskommitté, att kvittningsregeln inneburit en nyhet på arbetsrättens område.[15] I anslutning härtill yttrade kommittén:

> Den grundsatsen gällde nämligen beträffande såväl arbetsavtal till sjöss som andra enskilda arbetsavtal, att arbetstagarens krav på att utfå förfallen lön var underkastat de kvittningsregler, som voro tillämpliga rörande fordringar i allmänhet. Arbetsgivaren kunde sålunda vägra att utbetala förfallet lönebelopp under påstående att han hade en motfordran å arbetstagaren, och om denne ansåg att arbetsgivaren saknade fog för en sådan åtgärd, hade han ingen annan utväg än att gå till domstol. Denna grundsats torde fortfarande gälla i fråga om andra arbetsavtal än sådana, som ingås mellan redare och sjömän.[16]

Sedan kommittén härefter framlagt förslag till jämkningar av kvittningsskyddet för dragsedelsbeloppet — innebärande att genfordrans konnexitet och klarhet uppställdes som villkor för kvittning[17] — förklarade kommittén att den övervägt att föreslå, att stadgandet skulle vara tillämpligt jämväl å den del av hyran, som skulle kontant utbetalas till sjömannen. Denna tanke hade emellertid kommittén låtit falla, enär den funnit »att stadgandet i så fall skulle ställa sjömannen i en allt för gynnsam ställning i förhållande till arbetstagaren i land» (s. 55).

I propositionen med förslaget till ny sjömanslag refererades sjömanskommitténs uttalanden om gällande kvittningsregler

[15] Under förarbetena till 1922 års lag hade frågan, huru regeln förhölle sig till de kvittningsregler som gällde för tjänsteavtal i allmänhet, ej uppmärksammats (Prop 13/1922 med bilagor).

[16] SOU 1951: 22 s. 54 f. Uttalandet upprepas av Alsén i dennes kommentar till sjömanslagen s. 57 f. Sjömanskommittén har väl grundat sitt uttalande närmast på SOU 1935: 18 s. 90.

[17] Om sjömanslagens kvittningsregler, se nedan kap. 9 C II a.

utan avståndstagande.[18] Och då departementschefen avvisade en hemställan, att redarens rätt att genom kvittning tillgodogöra sig fordran å sjömannen skulle inskränkas också såvitt avsåg den del av hyran som skulle kontant utbetalas till sjömannen, anförde han såsom motivering, under åberopande av kommitténs yttrande, att en dylik regel skulle »sätta sjömannen i en alltför gynnsam ställning i förhållande till arbetstagaren i land».[19] Departementschefen synes sålunda ha anslutit sig till uppfattningen, att krav på lön i ordinära tjänsteavtalsförhållanden är underkastat samma kvittningsregler som dem vilka gäller rörande fordringar i allmänhet.

Arbetsdomstolen. I motiven till arbetsdomstolslagens forumregler hade förutsatts, att kvittning kunde få ske mot lönefordran i sådana fall då lönefordran och genfordran finge prövas av samma domstol.[20] Då kvittningsyrkande framställts vid arbetsdomstolen har yrkandet stundom måst avvisas, enär domstolen icke haft behörighet att pröva båda de motstående anspråken, men i den mån sådan behörighet förelegat har domstolen principiellt tillämpat civilrättens allmänna kvittningsregler. I domen 1958 nr 26 gjorde domstolen följande uttalande om den rättsliga utgångspunkten: »Enligt rättspraxis och juridisk doktrin ha allmänna regler om kvittning i princip ansetts vara tillämpliga även i fråga om arbetstagares anspråk på förfallen lön» (s. 276).[21]

Litteraturen. I en uppsats om »Staten och de sociala synpunkterna» i SvJT 1948 berörde Svennegård bl. a. frågan om kvittning mot lön. Han inledde sin framställning i denna del med orden: »Svensk lagstiftning saknar en allmän bestämmelse att intjänt arbetslön skall vara skyddad mot att arbetsgivaren verkställer kvittning med en honom tillkommande motfordran. Vanliga kvittningsregler äro tillämpliga även å lönefordran» (s. 30).

Uttalanden med samma principiella innebörd möter även annorstädes i den juridiska litteraturen. Här må särskilt hänvisas

[18] Prop 170/1952 s. 104 f.
[19] Prop 170/1952 s. 105.
[20] Prop 39/1928 s. 176. — Centrala skiljenämnden synes aldrig ha ställts inför något kvittningsproblem.
[21] Se tidigare främst AD 1931 nr 114 och 1940 nr 64. — Vid de allmänna domstolarna har — såvitt publicerad praxis visar — principen om allmänna kvittningsreglers tillämplighet ej ifrågasatts, se t. ex. NJA 1932 A 366 (HovR) och SvJT 1935 rf s. 9 med yttrande av hovrättsrådet Bergendal.

SvJT 1923 s. 16. Bagge i SvJT 1939 s. 222 s. 5

till Rodhe[22] och Schmidt.[23] Avvikande åsikt om huvudregelns innehåll torde ej ha framförts i litteraturen under senare tid.[24]

Lagberedningen 1967. I sitt nyligen avgivna betänkande »Utsökningsrätt VI, Arbetsgivares kvittningsrätt» (SOU 1967: 3) uttalar lagberedningen, att de allmänna kvittningsreglerna anses i princip tillämpliga även på kvittning med lönefordran, i den mån annat ej stadgats (s. 15).

Den *huvudregel,* som sålunda omtalats, har såsom framgått sitt stöd i en lång rad utsagor om den gällande rättens innehåll. Utsagornas valör enligt gängse värderingsprinciper inom rättskällelära är visserligen varierande, men samstämmigheten är obestridlig och några av beläggen har hög auktoritet. Huvudregelns existens måste förty accepteras. I allmänhet får alltså en arbetsgivare enligt svensk rätt kvitta mot lön så snart de fåtaliga rekvisit är uppfyllda, vilka uppställs av civilrättens allmänna kvittningsregler.

Vad nu gäller uppgifterna för *den följande framställningen* om positiv rätt, så bör en uppgift bli att belysa huru tillämpningen av huvudregeln utfaller då regeln appliceras på situationer som är säregna för tjänsteavtalsförhållanden eller vissa typer därav. Tillämpningen av arbetsrättens förhandlings- och forumregler är problem som här påkallar uppmärksamhet. Den väsentligaste uppgiften blir dock att söka fastställa i vad mån undantag från huvudregeln föreligger. Att regeln har vissa inskränkningar är klart. I skriven lag finns såsom nämnts en särregel i sjömanslagen. Det är vidare erkänt att ett par avvikelser kan grundas på praxis. Dessa undantag bör belysas. Det finns emellertid anledning undersöka, om icke ytterligare undantag — till arbetstagarsidans förmån — föreligger eller bör uppställas. Incitament här-

[22] SvJT 1951 s. 599, Obligationsrätt (1956), § 6 vid not 59 ff, och Lärobok i obligationsrätt (1966), s. 35 (uttalandena synes dock för var gång mer förbehållsamma).

[23] Särskilt i Norstedts juridiska handbok (8 uppl.), s. 539 f. Jfr SvJT 1958 s. 213, Kollektiv arbetsrätt, s. 278, och Tjänsteavtalet, s. 294.

[24] Se Bolin i Mina rättigheter på arbetsplatsen (1962), s. 18, Ahlgren & Bolin, Arbetslagstiftning (1966), s. 71, Forstadius, Arbetsmarknaden (1965), s. 67 f, Hesselgren s. 149 och 169, och Sölvén & Bolin, Nya semesterlagen (1964), s. 87. Jfr Geijer, Tjänstemannarättens ABC (1967), s. 52 f. Framställningen hos Zetterstedt, Arbetsrätt för hotell och restauranger (1959), s. 30 f, är delvis missvisande enär forumreglernas verkan överbetonas.

till ger redan det förhållandet, att lönefordran i många främmande rättsordningar givits ett särskilt skydd mot kvittning; läget i främmande rätt skall vi beskriva i det följande kapitlet. Att lönefordran vore i allo underkastad allmänna kvittningsregler skulle vidare rimma mindre väl med den omständigheten, att svensk rätt i andra avseenden — rörande överlåtelseförbud, exekutionsinskränkningar, förmånsrätt etc. — inrymmer speciella regler för lönefordran, vilka till arbetstagarens skydd avviker från dem som uppehålls för fordringar i allmänhet; härom må hänvisas till framställningen ovan i kap. 3. Flera av de uttalanden, som vi nyss anfört såsom belägg för huvudregeln rörande lönekvittning, har för övrigt varit högst allmänt hållna och har innefattat olika reservationer och förbehåll.

Den mer ingående skildringen av gällande rätt — den skildring vars uppgifter vi skisserat i föregående stycke — kommer vi att lämna i ett sammanhang nedan i kap. 9. Innan vi är beredda att gripa oss an med denna skildring bör vi emellertid inte bara ha inhämtat kunskap om hur motsvarande problem lösts i främmande rätt — se härom alltså i kap. 8 — utan jämväl ha någon kännedom om huru rätten att kvitta mot lön utövas i det praktiska rättslivet här i landet. En redogörelse för lönekvittningen i praktiken upptar huvuddelen (avsnitt C) av förevarande kapitel. I samband härmed belyses frågan om kvittningsinstitutets effekter i tjänsteavtalsförhållanden. Dessförinnan må nu närmast i korthet erinras om hur det ligger till med det sakrättsliga skyddet för arbetsgivarens kvittningsrätt; omfattningen av detta skydd kan ju påverka institutets funktion.

B. Det sakrättsliga skyddet för arbetsgivarens kvittningsrätt

Gentemot arbetstagarens successorer och borgenärer lärer arbetsgivaren i princip äga hävda sin rätt att kvitta mot lön med anspråk på arbetstagaren i enlighet med de regler, vilka gäller i fordringsförhållanden i allmänhet och vilka vi summariskt redovisat ovan i kap. 6.[1] Försätts arbetstagaren i *konkurs,* tillämpas alltså reglerna i 121 § konkurslagen och arbetsgivaren har då

[1] Se B I c och E II vid not 30 ff.

följaktligen en mycket omfattande rätt att göra sig betald avräkningsvis. Efter *överlåtelse, pantsättning* eller *utmätning* av lönefordran bestämmes arbetsgivarens kvittningsbefogenheter av en regel överensstämmande med den som är inskriven i 28 § skuldebrevslagen. Men nu förhåller det ju sig så, att lönefordran inte kan utmätas förrän den förfallit till betalning (UL 67 §) samt att arbetstagaren inte heller kan med bindande verkan genom överlåtelse eller annan rättshandling förfoga över lönen dessförinnan.[2] Beträffande genfordringar som är förfallna till betalning på avlöningsdagen blir det här följaktligen aldrig aktuellt med någon kvittningsinskränkning i analogi med regeln i 28 § SkbrL. En arbetsgivare — till skillnad från gäldenärer i allmänhet — behöver med andra ord inte alls räkna med risken av att kvittningsrätten skall äventyras genom att borgenärsskifte sker i här åsyftade former. Företages utmätning vid det klockslag då lönen förfaller, får arbetsgivaren i enlighet med det nu sagda med bästa rätt göra sig betald för sina kvittningsgilla genfordringar på arbetstagaren, de må vara konnexa eller ej.[3] Så långt är sålunda arbetsgivarens kvittningsrätt utomordentligt starkt sakrättsligt skyddad.

Vad sedan gäller *införsel*, så innebär denna exekutionsform att lönen tillgripes redan innan den förfallit till betalning. Exekutionsbeslutet har verkan tills vidare och gäller sålunda för lönefordringar som i framtiden uppkommer i avtalsförhållandet. Frågan, om arbetsgivaren äger kvitta utan hinder av införselbeslutet, är inte reglerad i införsellagen. Det ligger väl då närmast till hands att antaga, att regeln i 28 § SkbrL här liksom vid utmätning i allmänhet har analog tillämpning.[4] Detta innebär i första hand, att arbetsgivaren får kvitta med sådana fordringar på arbetstagaren, som han innehar då han får kännedom om införselbeslutet och som då är förfallna till betalning eller som förfaller senast samtidigt med det lönebelopp varom fråga är. Till

[2] Se t. ex. SOU 1964: 57 s. 178.

[3] Eilard, Exekution i lön (1954), s. 21. Jfr NJA 1903 s. 218 (förskott).

[4] Jfr kap. 6 B I vid not 27 och E II vid not 33. I tysk rätt, se om tillämpning av BGB § 392 vid Lohnpfändung t. ex. Bock & Speck, Die Einkommenspfändung (1964), s. 220 ff, och Bischoff & Rochlitz, Die Lohnpfändung (1965), s. 72 ff. I dansk rätt däremot, se betr. »løntilbageholdelse» för skatt Schlichtkrull i UfR B 1941 s. 248 och Schmidt, A. J., Vejledning for pantefogeder (1959), s. 138. Om norsk rätt, se RG 1965 s. 689 (ang. konnexa genfordringar, som uppkommit efter exekutionsbeslutet).

stöd för kvittningsrätten såvitt gäller dylika äldre genfordringar kan åberopas praxis och uttalanden i litteraturen.[5] En arbetsgivare, som överväger lämpligheten av att lämna arbetstagaren en försträckning att återbetalas successivt på avlöningsdagarna, behöver alltså ej räkna med risken av att kvittningsrätten kommer att sättas ur spel genom att arbetstagaren blir införselbelastad.[6]

En analogi med 28 § SkbrL torde vidare innebära, att arbetsgivaren finge kvitta även med fordran som uppkommit *efter* införselbeslutet försåvitt fordran grundades på tjänsteavtalet. Att kvittning generellt får ske med avtalskonnexa fordringar är dock ej bekräftat i praxis,[7] och på denna punkt är rättsläget oklart. Måhända bör man räkna med att kvittningsrätten för senare uppkommande genfordringar går före införsel endast då höggradig konnexitet föreligger, t. ex. då genfordran avser redovisning av anförtrodda medel eller skadestånd för det arbetstagaren lämnat anställningen utan iakttagande av vederbörlig uppsägningstid. Även om viss inskränkning i kvittningsrätten föreligger såvitt gäller avtalskonnexa genfordringar som uppkommit efter införselbeslutet, så får det sakrättsliga skyddet för arbetsgivarens kvittningsrätt sammanfattningsvis sägas vara tämligen starkt även i förhållandet till införselborgenärerna.[8]

I detta sammanhang må slutligen uppmärksammas kollisionen mellan kvittningsavdrag och *skatteavdrag* enligt uppbördsförordningen. Enligt uppbördsmyndigheternas praxis skall skatteavdrag — vare sig det avser preliminär eller kvarstående skatt — företagas innan kvittning får ske.[9] Såvitt gäller avdrag för preli-

[5] SvJT 1935 rf s. 9 och SOU 1967: 3 s. 67 med hänv., jfr även Berggren i SvJT 1939 s. 702 f.

[6] Om frekvensen av införsel, jfr nedan C not 10. I detta sammanhang må påpekas att den i SOU 1967: 3 föreslagna regeln, att införsel alltid skall gå före rätt till kvittning (8 §), kan antagas i någon mån minska arbetstagares möjligheter att utnyttja framtida löneanspråk som kreditunderlag vid upptagande av penninglån hos arbetsgivaren.

[7] Jfr emellertid rättsfallsreferatet hos Eilard, Exekutionsrättsliga uppsatser (1958), s. 191 f.

[8] SAF-enkäten (se nedan C) innehöll några frågor om kvittning vid införsel. Svaren förmedlade intrycket att arbetsgivarna var försiktiga med att kvitta sedan införselbeslut meddelats; sannolikt utnyttjade de långtifrån alltid sina rättsliga befogenheter till dylik kvittning.

[9] Meddelanden från centrala uppbördsnämnden 1948 nr 19 och Meddelanden från centrala folkbokförings- och uppbördsnämnden, Uppbörd 1966 nr 4, jfr nr 6 (se härtill UppbF 11 § 2 st.). Jfr RÅ 1958 not. Fi 1202.

minär skatt är väl detta en naturlig ordning; dessa avdrag kan till storleken beräknas på förhand, de motsvarar ungefär den slutliga skatten och det synes rimligt att varje lönepost får bära den preliminärskatt som belöper därpå. Beträffande avdrag för kvarstående skatt synes ändamålsenligheten hos nämnda praxis mer diskutabel. Dessa avdrag tycks närmast jämförbara med införselavdrag, och goda skäl kan andragas för att arbetsgivaren i vissa fall borde få kvitta utan att behöva beakta kvarskatteanspråket.[10] Som exempel må nämnas den situation då arbetstagaren skall lämna anställningen och därvid står i skuld till arbetsgivaren för en redovisningsfordran grundad på tjänsteavtalet. Dessa frågor kan vi dock här inte gå närmare in på.

Otvivelaktigt finns det behov av uttrycklig lagreglering av de olika fall av konkurrens som kan uppkomma då kvittningsanspråk göres gällande i samband med införsel och skatteavdrag.[11]

C. Kvittning mot lönefordran i praktiken. Tillika om kvittningsinstitutets funktion i tjänsteavtalsförhållanden

I detta avsnitt kommer att lämnas översiktliga redogörelser för två undersökningar om hur kvittning mot lönefordran sker i praktiken. Vid den ena undersökningen har upplysningar insamlats på arbetsgivarsidan, vid den andra på arbetstagarsidan. Den förra utfördes av författaren år 1961 medelst en rundfråga till arbetsgivare, organiserade i Svenska Arbetsgivareföreningen. Denna undersökning, som i fortsättningen kommer att omtalas som SAF-enkäten, skildras nedan under I. Undersökningen på arbetstagarsidan utfördes år 1960 — under viss medverkan av författaren — av Landsorganisationen och hade formen av en enkät

[10] SAF-enkäten (se nedan C) gav upplysning om, att det förekom i det praktiska rättslivet — låt vara blott undantagsvis — att arbetsgivare kvittade utan att beakta skyldigheten att göra skatteavdrag.

[11] Observera här, huru i 7 § 3 st. införsellagen stadgas, att införsel för underhållsbidrag går före skatteavdrag enligt uppbördsförordningen. Denna regel är ju inte förenlig med den ovan omtalade principen, att kvittning går före införsel, därest samtidigt skall gälla — i enlighet med uppbördsmyndigheternas praxis — att skatteavdrag har företräde framför kvittning. Se nu SOU 1967: 3 s. 67 ff.

bland de till organisationen anslutna fackförbunden. Den omtalas i det följande som LO-enkäten och den skildras nedan under II.

Framställningen under I innefattar också en kommentar till frågan om kvittningsinstitutets funktion i tjänsteavtalsförhållanden.

I. En enkät bland arbetsgivare[1]

a. År 1961 utförde författaren hos ett drygt hundratal arbetsgivare, anslutna till Svenska Arbetsgivareföreningen, en undersökning om den praktiska utövningen av rätten att kvitta mot lön och om vissa härtill anslutande frågor. Undersökningen var avsedd att vara ett hjälpmedel för en positivrättslig framställning av kvittningsrätten. Om dess *syfte*n må närmare anföras följande.

Undersökningen var i första hand inriktad på att utröna *det faktiska beteendet* på avlöningskontoren i den situation då en arbetsgivarens fordran stod mot en lönefordran. En viktig uppgift var härvid att kartlägga i vad mån *likformigt beteende* förekom, och av särskilt intresse antogs sådant likformigt beteende kunna vara som innebar att kvittningstekniken icke utnyttjades i situationer då fordringsförhållandets avveckling medelst avräkning skulle vara tillåten enligt allmänna kvittningsregler. Existensen av likformigt beteende i det praktiska rättslivet kan i flera avseenden ha rättslig relevans enligt den juridiska teorien. Av gammalt har sålunda *rättssedvänjan* tillerkänts rangen av rättskälla.[2] Ett likformigt beteende i vederbörligt hänseende inom en större population är en förutsättning — dock ingalunda den enda — för uppkomsten av en rättssedvänja. Flera exempel på det likformiga beteendets juridiska betydelse kan hämtas från obligationsrättens område. Där anses sålunda gälla att bruk och kutymer inom en bransch av det ekonomiska livet kan skapa *utfyll-*

[1] En utförligare redogörelse för enkäten finns tillgänglig i stencilerat skick under titeln »Kvittning mot lönefordran i praktiken» (Juridiska institutionen vid Uppsala Universitet, 1961).

[2] Om sedvänjan som rättskälla, se t. ex. Augdahl, Rettskilder (1961), s. 170 ff, Ross, Om ret og retfærdighed (1953), § 18, och Karlgren, Kutym och rättsregel (1960), passim. Se även Olivecrona, Rättsordningen, s. 139 f, jfr ock ovan kap. 1 A vid not 8.

nadsregler till avtalsförhållandena inom branschen, även om inte betingelserna för en rättssedvänja föreligger.[3] Standarden *god sed* torde vid alla avtalstyper kunna begagnas för att korrigera överenskommelser som leder till uppenbar obillighet; denna standard får innehåll i den mån det kan påvisas att ansvarsmedvetna avtalsparter av vederbörande kategori iakttar ett likformigt beteende i det avseende varom fråga är.[4] Vidare torde förekomsten av likformigt beteende hos en större grupp av avtalsparter under vissa förutsättningar kunna få rättslig relevans i den situation då rättsläget på en punkt är oklart. Det finns i dylikt fall skäl att såsom rättsregel rekommendera den norm som framstår som ändamålsenligast. Vid den grannlaga uppgiften att bedöma ändamålsenligheten av olika tänkbara normer synes man få god hjälp om det klarlägges, att avtalsparter i allmänhet i samförstånd handlar i enlighet med en viss norm eller att parter på ena sidan av ett avtalsförhållande stillatigande brukar finna sig i att motparterna handlar på visst sätt. Föreligger ej särskilda omständigheter — t. ex. bristande maktbalans mellan avtalsparterna — synes det *likformiga beteendet* kunna *presumeras vara ändamålsenligt;* den norm, som parter gemenligen handlar i överensstämmelse med, bör då kunna rekommenderas som rättsregel.[5]

En intention med undersökningen var alltså att den skulle frambringa material som kunde vara av rättslig betydelse enligt nyssnämnda teorier. Det bör i sammanhanget anmärkas, att upplysningspersonernas kunskaper om gällande kvittningsregler ej undersöktes och att frågan i vad mån de agerandes rättsliga insikter påverkade beteendet följaktligen förbigicks; kvittningsförfarandet betraktades vid undersökningens uppläggning närmast som en social teknik.

Helt allmänt åsyftade undersökningen vidare att ge upplysningar om *miljön för rättsreglerna.* Den var dessutom avsedd att samla material, som kunde ge underlag för prövning av vissa hypoteser om *kvittningsrättens funktion.* Målet för denna del av

[3] Karlgren a.a. passim och Ussing, Aftaler § 39 V. Om handelsbruk, se senast Karlgren i SvJT 1967 s. 51 ff. Jfr Schmidt, Tjänsteavtalet, särskilt s. 66 ff.

[4] Se t. ex. Rodhe § 2 vid not 23 ff med hänv. Betr. tjänsteavtalspraxis, jfr NJA 1952 s. 440.

[5] Jfr Bengtsson, Skadestånd vid sport, lek och sällskapsliv (1962), s. 77 f, och — beträffande avtalstolkning — Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 137.

undersökningen var emellertid icke att fastslå visst samband mellan regel och beteende; svårigheten att isolera den rättsliga faktorns effekt från verkningarna av olika sociala faktorer i övrigt syntes nämligen oövervinnlig. Målet var sänkt till att avse utredandet av vissa primära frågor, huvudsakligen spörsmålet om vad för sorts fordringar som indrevs genom kvittning. En insamling av material om arbetsgivarnas kreditgivning till de anställda skedde i syfte att något närmare belysa en funktionsanalytisk frågeställning, nämligen problemet i vad mån kvittningsmöjligheten medför att kreditgivningen främjas eller sker på för de anställda fördelaktigare villkor än eljest.

I den mån undersökningen avslöjade missförhållanden vid utövningen av kvittningstekniken antogs den slutligen kunna ge underlag för *rekommendationer de lege ferenda.*

b. Om undersökningens *organisation och utförande* må följande nämnas.

Undersökningen utfördes som en stickprovsmässig frågeundersökning bland arbetsgivare tillhörande sex av SAF:s förbund. Skälet till att på detta sätt organiserade arbetsgivare valdes som uppgiftslämnare var bl. a. att det fanns tillgång till en tillförlitlig förteckning över dem.

De branscher, som utvaldes, var anläggningsfacket, pappersbruken, sågverken, träindustrien, tvättinrättningsbranschen och verkstadsindustrien. Riksavtalen för dessa branscher innehåller inga allmänna bestämmelser om kvittning mot lön; detta gäller såväl arbetar- som tjänstemanna- och arbetsledaravtalen.[6] Avsaknaden av sådana bestämmelser torde vanligen innebära, att rättsordningens allmänna regler om kvittning mot lön är tillämpliga.[7] En särställning intager möjligen kollektivavtalet mellan Sveriges Träindustriförbund och Svenska Träindustriarbetareförbundet, i vilket för två

[6] Det bör i sammanhanget nämnas att de s. k. gemensamma verkstadsreglerna — som visserligen inte är av kollektivavtals natur men som undantagslöst torde tillämpas vid verkstäderna — inrymmer uttryckliga bestämmelser om löneavdrag för genfordringar, se punkt 7, varest stadgas att avlöning utbetalas efter avdrag av bl. a. »till verkstaden förfallna hyresbelopp och skulder, vartill räknas jämväl ersättning för skador och fel, som uppkommit genom arbetarens försummelse eller vårdslöshet».

[7] Ett av de berörda kollektivavtalen, arbetaravtalet för anläggningsfacket, har varit föremål för arbetsdomstolens prövning i kvittningsmålet 1958 nr 26. I domen konstaterades, att skäl icke förelåg för antagande att avtalsparterna avsett att genom avtalet införa begränsningar i den rätt att genom kvittning fullgöra betalningsskyldighet i fråga om lön, som enligt allmänna regler må tillkomma arbetsgivare.

slag av genfordringar föreskrives att löneavdrag må ske. Att man sålunda ansett sig i avtalet böra på vissa punkter angiva att avdrag får göras, kan tyda på att parterna utgått från att en allmän rätt till kvittning ej föreligger.[8]

De minsta företagen — de med mindre än 25 arbetare — uteslöts från undersökningen. Bland övriga företag skildes mellan större och mindre. Den förra kategorien fastställdes att omfatta företag med 200 eller flera arbetare under det att den senare fick inrymma dem med 25—100 arbetare.[9] Pappersbruken företräddes dock endast av större företag samt träindustrien och tvättinrättningsbranschen endast av mindre företag. Härigenom indelades uppgiftslämnarna i nio grupper.

Urvalsfraktionen bestämdes till hälften såvitt gällde grupper med litet antal företag. I övriga grupper tillfrågades i allmänhet minst 20 företag. Hela antalet tillfrågade företag utgjorde 176.

Urvalet av uppgiftslämnare inom de olika grupperna skedde slumpmässigt från det tryckande registret vid SAF:s statistiska avdelning.

Upplysningarna insamlades genom en postenkät. Enkätformuläret utsändes i mars 1961. Svar inkom från 129 företag, motsvarande 73 % av hela antalet tillfrågade företag. Antalet arbetstagare vid de företag, som avgav svar, utgjorde — i avrundade tal — 65 500, därav 51 500 arbetare samt 14 000 tjänstemän och arbetsledare.

Till utrönande av huruvida urvalsfel uppkommit genom bortfall, företogs stickprov i form av telefonintervjuer bland de icke svarande företagen inom de grupper där svarsprocenten understigit 90. Sammanfattningsvis får sägas att denna undersökning ej avslöjade någon markant avvikelse från utredningsresultatet för den kategori som avgivit skriftliga svar.

Den person, som besvarat enkätformulärets frågor, var vanligen en tjänsteman med uppgift att handlägga avlöningsärenden (chef för avlöningskontor, kamrer etc.).

Om noggrannheten hos de erhållna resultaten må nämnas, att förekomsten av mätfel — på grund av missuppfattning av frågor eller av andra skäl — ej kan uteslutas. Kontroll av svarens riktighet har skett endast i ringa mån.

c. För *undersökningens resultat* beträffande beteendet i olika kvittningssituationer kommer vissa upplysningar att lämnas i kap. 9 i samband med att reglerna i gällande rätt skildras. I föreva-

[8] Jfr AD 1931 nr 114, som gällde tolkning i kvittningsmål av ett i hithörande avseende i huvudsak likalydande kollektivavtal. Jfr vidare kap. 9 C III a 3.

[9] Några avsteg från dessa gränser kom dock att ske. Det genomsnittliga antalet arbetare vid svarande företag utgjorde 400; inom gruppen större företag var motsvarande antal cirka 900 och inom gruppen mindre företag cirka 70.

rande avsnitt ges avslutningsvis en sammanfattning av dessa resultat. Huvuddelen av avsnittet ägnas åt redovisningen av undersökningsresultatet rörande kvittningsrättens funktion och vissa allmänna frågor.[10]

Svaren på en fråga om förekomsten av *kvittningsbestämmelser i tjänstereglementen* ådagalade, att kvittningen mot lön inte alls berördes i reglementen för arbetarna inom andra fack än verkstadsindustrien.[11] Genom lokala kollektiva överenskommelser synes arbetarsidan endast i sällsynta undantagsfall ha utverkat avtal, som syftat till att precisera och inskränka arbetsgivarens rätt att kvitta. För tjänstemännens vidkommande reglerades kvittningsfrågor i tjänstereglementen eller standardtjänsteavtal bara vid några få procent av företagen.

Som väntat visade sig *kvittningsteknikens utbredning* vara stor. Kvittning mot arbetares lön förekom vid praktiskt taget alla större företag. Endast två av de större företagen — båda inom anläggningsfacket[12] — uppgav att dylik kvittning aldrig skedde. Av de mindre företagen deklarerade ungefär ett av fyra att avdrag å arbetarlöner för motfordringar överhuvudtaget ej förekom.[13]

En fråga om förekomsten av kvittning mot tjänstemäns lön visade i stort sett samma resultat som motsvarande fråga beträffande arbetarlönerna; vid de stora företagen var kvittningstekniken regelmässigt nyttjad medan en icke obetydlig minoritet av de små företagen aldrig använde sig av densamma.

[10] Vid undersökningen utnyttjades tillfället att inhämta upplysningar om hur vissa andra löneskyddsproblem än kvittningsfrågor gestaltade sig i det praktiska rättslivet. Härvid framkom bl. a., att s. k. lönefullmakter honorerades i icke obetydlig omfattning, att närmare en tredjedel av de större företagen — trots huvudorganisationens ogillande — indrev arbetares fackföreningsavgifter genom löneavdrag samt att cirka två procent av arbetarna mot knappt en halv procent av tjänstemännen var införselbelastade.

[11] Om gemensamma verkstadsreglerna, se ovan not 6.

[12] Anläggningsfacket torde ofta utmärkas av rörligare anställningsförhållanden och mer opersonlig kontakt mellan tjänsteavtalsparterna än andra fack. Det ter sig därför naturligt att arbetsgivarna här mer sällan lämnar försträckningar till eller inlåter sig på andra affärstransaktioner med arbetarna och att förekomsten av motfordringar, grundade på avtal, blir ringa. Även semesterkassesystemet torde härvidlag ha betydelse. Kvittningssituationer kommer följaktligen sällan att inträffa.

[13] Det bör nämnas, att kontrollundersökningen hos företag, som ej besvarat enkäten, gav anledning ifrågasätta korrektheten hos den i texten återgivna uppgiften; nämnda undersökning tydde på att dylik kvittning förekom vid fler än tre fjärdedelar av de små företagen.

Såsom nämnt begränsades målet för den del av undersökningen, som avsåg kvittningsrättens *funktion,* till utredandet av vissa primära problem, i första hand spörsmålet om vad för sorts motfordringar som brukade indrivas genom kvittning. I enkätformuläret ställdes en fråga om vilka *löneavdrag* för motfordringar som företagits *vid sista avlöningstillfället* vid företaget. Upplysningar inhämtades därvid om hur många avdrag som skett för de olika slagen av motfordringar. I svaren skulle skiljas mellan arbetare och tjänstemän (inklusive arbetsledare). Hur svaren, sammanräknade för samtliga företag, fördelade sig framgår av följande tabell. De promilletal, som anges i tabellen, åsyftar den andel av samtliga arbetare resp. av samtliga tjänstemän som utsatts för avdrag avseende genfordran av angiven art. Det bör nämnas att fördelningen av avdragen på de skilda facken i vissa fall var högst ojämn; några av olikheterna mellan facken kommer att omtalas nedan.

Antal löneavdrag för olika slag av genfordringar vid ett avlöningstillfälle i mars 1961.

Genfordrans art	Arbetare		Tjänstemän	
	Antal avdrag	‰	Antal avdrag	‰
Hyra	6 074	118	1 532	109
Vederlag för måltider	360	7	1 911	136
Vederlag för andra varor och tjänster	2 348	46	1 115	79
Penningförsträckning[14]	1 768	34	839	60
Återkrav av tidigare för mycket utbetald lön	52	1	1	0
Skadestånd	18	0,4	0	0
Ospecificerade fordringar	34	0,7	0	0
	10 654		5 398	

[14] Härtill bör anmärkas, att avdrag för *förskott* redovisades särskilt och att sådana avdrag förekom till ett antal av 696 för arbetare och 315 för tjänstemän. Distinktionen mellan försträckning och förskott var i frågeformuläret angiven på sådant sätt, att till den senare kategorien hänfördes endast fall då lönen eller del därav utbetalats i förtid under den löpande avlöningsperioden men ej äldre utbetalningar.

Vid ett avlöningstillfälle för cirka 65 500 arbetstagare gjorde företagen tillhopa sålunda drygt 16 000 löneavdrag, d. v. s. ungefär ett avdrag för var fjärde arbetstagare. Avdragen fördelade sig dock ojämnt på arbetare och tjänstemän; avdragsfrekvensen var inte långt ifrån dubbelt så hög för den senare kategorien.

Det allt övervägande antalet avdragsfall — 15 947 — avsåg fordringar, som grundats på sidoavtal (hyra, köp, försträckning etc.) och som gällde vederlag för av arbetsgivaren utgivna prestationer enligt dessa avtal. Säkert kan man antaga att betalning genom *avräkning* på lön uttryckligen *avtalats* eller tyst förutsatts av båda parter i nästan samtliga dessa fall. Antalet avdrag för motfordringar av annat slag (avseende skadestånd eller återbetalning av lön) var endast 71.[15] Dessa fall är de enda, för vilka det typiskt sett finns anledning ifrågasätta om arbetstagaren ansett sig betalningsskyldig och om avdraget skett med dennes samtycke. Slutsatsen härav måste bli, att den avtalsmässiga avräkningen förekommit långt oftare än den tvångsvisa kvittningen, sannolikt betydligt mer än hundra gånger så ofta.

Om de olika kategorierna av löneavdrag kommer nu närmare upplysningar att lämnas, och början sker med de nyssnämnda 71 fallen av avdrag, avseende skadestånd eller återbetalning av lön. Det karakteristiska för ifrågavarande motfordringar, som alla hade sin grund i ett ömsesidigt förpliktande avtalsförhållande, var att de uppkommit som en följd av att parternas mellanhavande inte utvecklat sig på beräknat sätt. I samtliga fall utom ett hade dessa fordringar uppkommit ur själva tjänsteavtalsförhållandet.[16]

Antalet avdrag för *konnexa skadeståndsanspråk* var anmärkningsvärt lågt, endast 17. Materialet måste på denna punkt sägas förmedla intrycket att systemet med skadeståndssanktioner såsom påföljder av avtalsbrott nästan helt kommit ur bruk inom vissa delar av arbetsmarknaden. Endast arbetare, inga tjänstemän, utsattes för avdrag av detta slag. Anspråken gällde i fyra fall skada å maskiner. Likaledes fyra fall avsåg ersättning för felaktigt utfört arbete. I övriga nio fall var det fråga om skadestånd på grund

[15] Här och i det följande bortses från avdragen för ospecificerade genfordringar.

[16] Den enda fordran, som inte var klart konnex, var ett anspråk i anledning av skada å lägenhet, som arbetstagare hyrt av arbetsgivaren.

av att avtalad uppsägningstid icke iakttagits. Det bör omtalas att fallens fördelning på de olika facken var ojämn. Fjorton av de sjutton avdragen förekom inom ett enda fack, verkstadsindustrien. Antalet avdrag per 10 000 arbetare var vid verkstäderna 6 medan motsvarande tal för övriga fack tillsammans var 1.

Flera förklaringar till sistnämnda differens är tänkbara, men det ligger nära till hands att antaga att olikheter beträffande förekomsten av uttryckliga avdragsregler och beträffande arbetsgivarnas kännedom om dessa regler härvidlag haft betydelse. I de s. k. gemensamma verkstadsreglerna finns sålunda en bestämmelse om avdrag för skadeståndsfordringar medan tjänstereglementena inom övriga fack i allmänhet saknar sådana regler. Vidare inrymmer verkstadsavtalet en uttrycklig regel om avdrag på innestående lön med visst belopp i anledning av att arbetare lämnat anställningen utan att iakttaga stipulerad uppsägningstid. Likartade klausuler finns visserligen i riksavtalen för några av de övriga facken, men en anmärkningsvärd olikhet ligger däri, att regeln i verkstadsavtalet införts så sent som vid 1960 års avtalsrörelse medan klausulerna i andra fack är av äldre datum; verkstadsavtalets regel kan antagas ha varit mer present för arbetsgivarna i mars 1961 än vad fallet varit med motsvarande regler i övriga fack. Det bör ej heller förbises att regler om uppsägningstid inte funnits inom verkstadsindustrien före år 1960; behovet av att medelst tillämpning av stipulerade sanktioner bryta arbetarnas vana att lämna anställning utan uppsägning kan vid denna tid ha varit stort.

Lön som tidigare av misstag utbetalts för mycket hade återtagits genom löneavdrag proportionsvis oftare för arbetare än för tjänstemän. I den mån differensen ej är helt tillfällig i vårt material får väl förhållandet ses mot bakgrund av att risken för att löneuträkningen blir felaktig torde vara större när fråga är om arbetarlöner — då invecklade ackordsbestämmelser ofta måste tillämpas — än när det rör sig om tjänstemannalöner, som mestadels beräknas för tid.

Det stora flertalet avdragsfall avsåg *vederlagsfordringar enligt sidoavtal* av olika slag. Relativt sett var dessa avdrag betydligt vanligare för tjänstemännen än för arbetarna. Endast hyresavdrag förekom i ungefär samma mån för båda kategorier. I övrigt var avdragsfrekvensen klart högre för tjänstemännen; tydligen träffades försträckningsavtal och andra sidoavtal med kreditbestämmelser oftare med tjänstemän än med arbetare. En jämfö-

relse mellan olika fack beträffande ifrågavarande avdrag visar stora skiljaktigheter när det gäller arbetarlönerna. Mer än 6 % av arbetarna vid de stora verkstäderna hade sålunda amorterat penninglån genom löneavdrag medan motsvarande företeelse nästan helt saknades vid anläggningsföretagen. Hyresavdrag å arbetarnas löner var som väntat oftare förekommande vid de stora bruken än vid övriga företag. Nästan var fjärde arbetare vid pappersbruken och de stora sågverken förhyrde bostad av arbetsgivaren och betalade hyran genom löneavdrag. Överhuvudtaget förekom avdrag för värdet av naturaförmåner (bränsle etc.) oftare inom fack där naturalönssystemet avlösts sent — såsom vid bruksindustrierna — än inom andra fack. Avdragsfrekvensen beträffande tjänstemannalönerna visade större likhet mellan de olika facken. En jämförelse slutligen mellan uppgifterna från stora och små företag klargör att avdrag å arbetarnas löner för försträckningar, hyror och vederlag för varor och tjänster skedde relativt sett betydligt oftare vid stora företag än vid små. Beträffande tjänstemannalönerna kan någon motsvarande olikhet ej påvisas.

I anslutning till upplysningarna om avdragen för vederlagsfordringar enligt sidoavtal lämnas i det närmast följande en sammanfattning av det insamlade materialet om företagens kreditförsäljningar och penningförsträckningar till de anställda.

Att varor såldes på kredit till de anställda uppgavs förekomma vid 75 av de 129 företagen. De tillhandahållna varorna utgjordes oftast av artiklar av företagens egen tillverkning. Tämligen vanligt var vidare att arbetsredskap, t. ex. skyddsglasögon, och arbetskläder försåldes till arbetarna. Det förekom även att de anställda fick köpa varor ur företagens förråd av bränsle och andra för driften avsedda förnödenheter. Betalningen erlades företrädesvis genom löneavdrag, i synnerhet vid de större företagen. Mestadels avdrogs hela köpeskillingen vid först inträffande avlöningstillfälle, något som ter sig naturligt med hänsyn till att de flesta köp avsåg relativt små belopp. Det hände dock i någon utsträckning att likviden uppdelades på flera avlöningstillfällen; sjutton företag upplyste att sådan uppdelning förekom.

Om *penningförsträckningarna* till de anställda upplystes, att praktiskt taget alla stora företag samt ungefär två tredjedelar av de mindre företagen lämnade sådana försträckningar. Det sammanlagda utestående lånebeloppet utgjorde över 9 miljoner kronor. Fördelades det utlånade kapitalet på samtliga anställda blev beloppet

cirka 150 kronor per anställd i de större företagen; högst i verkstadsfacket med över 200 kronor och lägst vid pappersbruken med ungefär 80 kronor. Motsvarande tal för de mindre företagen var cirka 50 kronor. Var sjuttonde arbetstagare häftade i skuld till arbetsgivaren för försträckning. Medelvärdet av försträckningsbeloppet för de utestående lånen — till antalet drygt 3 800 — var nära 2 500 kronor.

Olika typer av penninglån kunde urskiljas. En särpräglad kategori var *subventionslånen för bostadsändamål*. För dessa lån, som lämnas arbetstagarna för att de skall kunna förvärva egen fastighet eller bostadsrätt, fordras i regel säkerhet i form av fordringsinteckning i fastigheten eller panträtt i bostadsrätten. Lånen är i princip amorterings- och räntefria. Reglerna för lånens avskrivning varierar, men vanligast är att en tiondel av lånet skrivs av vid slutet av varje anställningsår, så att hela lånet är avskrivet efter tio års anställning. För det fall, att arbetstagaren självmant lämnar anställningen eller eljest orsakar anställningens upphörande innan lånet är helt avskrivet, är i regel avtalat, att företaget äger uppsäga återstående lånebelopp till omedelbar betalning. Ett syfte med utlämnandet av dessa lån är tydligen att binda arbetskraften vid företagen. I sak utgöres avskrivningarna av extra löneförmåner i form av premier för lång anställningstid.[17] Fjorton av de tillfrågade företagen upplyste, att de utlämnade dylika lån. Dessa fjorton var alla stora företag. Nästan vartannat av pappersbruken och de stora sågverken hade dylika lån utestående. I övrigt förekom dessa lån endast inom verkstadsfacket. Antalet lån var närmare 1 000 och deras sammanlagda belopp drygt 2 miljoner kronor.

Om antalet subventionslån — vilka lån såsom nämnts är amorteringsfria — avdrages från hela antalet utestående lån, återstår cirka 2 900 lån. Detta tal kan jämföras med summan av de i tabellen ovan redovisade löneavdragen för återbetalning av penningförsträckningar, omkring 2 600. I ungefär nio fall av tio synes alltså de övriga penninglånen ha amorterats genom löneavdrag.

Av övriga lånekategorier utgjordes den viktigaste av *amorteringslån för bostadsändamål*. Antalet sådana lån kunde beräknas till ungefär 1 500 — motsvarande 2,5 % av hela arbetstagarpopulationen — och sammanlagda lånesumman var i runt tal 5 miljoner kronor. Dessa lån förekom i alla branscher och utlämnades av mer än hälften av de större företagen. Lånen var genomsnittligt ganska stora, över 3 000 kronor, och regelmässigt krävdes för dessa lån säkerhet i form av fastighetsinteckning eller panträtt i bostadsrätt. Lånekostnaden var oftast bestämd på ett för arbetstagarna gynnsamt sätt. Blott för en femtedel av det utestående lånebeloppet utgick ränta i höjd med normal bankränta för inteckningslån (vid denna tid 6,25 % eller högre). Två femtedelar av beloppet var räntefritt,

[17] Om skattskyldighet, se RÅ 1958 ref. 31 med hänv.

och lika stor del löpte med en ränta av 3—6 procent.

Som en speciell lånetyp framträdde vidare *lånen för anskaffande av bil*. Ett trettiotal företag, representerande samtliga fack och storleksordningar, hade sådana lån utestående. Antalet lån kunde uppskattas till 300 och lånesumman till över en miljon kronor. Största delen av detta belopp avsåg anskaffandet av bilar, som var avsedda att användas i tjänsten eller för färd mellan bostad och arbetsplats. Lånen amorterades regelmässigt genom löneavdrag eller avdrag å utgående bilersättning. Om ungefär två tredjedelar av lånen upplystes att särskild säkerhet betingats. I de svar, där säkerheten specificerats, uppgavs *bilen* tjäna som säkerhet. Av ingivna reversformulär framgår, att säkerställandet i vissa fall skett genom överlåtelse med äganderättsförbehåll under det att i andra fall arbetsgivaren sökt trygga sig genom en hypotekarisk pantförskrivning av bilen.[18] Åtminstone hälften av lånebeloppet löpte med lägre ränta än normal bankränta för borgenslån.

Återstående lån var till antalet cirka 1 300 och avsåg ett belopp av knappt en miljon kronor. De hade lämnats för allsköns ändamål, bosättning, körkortstagning, avhjälpande av tillfällig penningförlägenhet etc. Det kan antagas, att för ungefär hälften av nämnda belopp — fördelat på halvtannat hundratal lån — betingats *särskild säkerhet*. Borgen var den vanligaste säkerheten men det gavs även exempel på panträtt i värdepapper. Ett företag uppgav sig kräva att borgensmännen — som tydligen regelmässigt utgjordes av anställda vid företaget — lämnade medgivande till löneavdrag för den händelse deras borgen måste tagas i anspråk. Två företag lät låntagarna såsom säkerhet pantförskriva lön hos framtida arbetsgivare.[19]

Det härefter återstående lånebeloppet, knappt 0,5 miljoner kronor — för vilket *ingen särskild säkerhet* betingats — fördelade sig på mindre än 1 200 lån. Beträffande ungefär hälften av dessa försträckningar säges uttryckligen i svaren att innestående lönetillgodohavanden, främst semesterersättningar, betraktats som säkerhet. Även annat talar för att ifrågavarande försträckningar i stor omfattning kan uppfattas som en sorts belåningar av intjänade semesterförmåner. Medelvärdet av oguldet försträckningsbelopp utgjorde drygt 300 kronor. Om man antar att i medeltal hälften av de ursprungliga lånebeloppen guldits, så skulle det genomsnittliga beloppet av ett nytt lån ha utgjort närmare 700 kronor, vilken summa vid denna tid ganska väl motsvarade en normal semesterersättning.

[18] Den sakrättsliga effekten av dylik pantförskrivning torde vara ringa, se dock NJA 1924 s. 329, 1925 s. 80 och 1940 s. 297 samt Undén, Svensk sakrätt I (4 uppl. 1961), s. 182, och SOU 1965: 14 s. 35 med hänv.

[19] Sådan pantförskrivning lärer vara oförbindande för arbetstagaren, se NJA 1913 s. 496 och SvJT 1941 rf s. 26 samt SOU 1964: 57 s. 178 med hänv.

Om kreditkostnaderna må nämnas, att dessa försträckningar mestadels var räntefria. Endast för högre lånebelopp — några företag angav gränsen till 1 000 kronor — brukade ränta uttagas, vanligen ungefär i höjd med bankernas inlåningsränta.

Utlåning av pengar till arbetstagarna utan krav på säkerhet eller mot säkerhet endast i innestående lönetillgodohavanden förekom i större eller mindre utsträckning inom alla fack, dock ej inom anläggningsfacket såvitt gällde arbetarna. Sistnämnda förhållande torde bland annat sammanhänga med att inom sagda fack tillämpas ett semesterkassesystem. Sådant system innebär, att semestermedlen ej innestår hos arbetsgivaren till semestertiden utan inbetalas till semesterkassan omedelbart efter kvalifikationsårets utgång. Semestermedlen kan följaktligen ej på samma sätt som eljest tjäna som säkerhet för arbetsgivarens krav. Av svaren från övriga fack framgick att arbetsgivarnas inställning till ifrågavarande form av kreditgivning var skiftande. Hälften av företagen syntes överhuvudtaget ej lämna dylika lån. Några stora företag lånade ut ett begränsat belopp till varje anställd som framställde begäran därom. Andra företag försträckte de anställda penningar blott i undantagsfall och då efter individuell prövning av lånebehov och kreditförutsättningar.

I kap. 6 avsnitt C ovan har uppställts vissa *hypoteser om kvittningsreglernas effekt* i samhället. Det nyss redovisade materialet från det praktiska rättslivet ger inte ensamt tillräckligt med information för att dessa hypoteser skall kunna bekräftas eller vederläggas. Materialet belyser emellertid vissa sidor av kvittningsrättens — eller kvittningsteknikens — funktion i tjänsteavtalsförhållanden, och härom må följande anföras.

Vad först beträffar den rent betalningstekniska effekten, den s. k. *clearingeffekten*,[20] så är denna uppenbarligen av stor praktisk betydelse. Vid ett enda avlöningstillfälle företogs över 16 000 löneavdrag för motfordringar vid de 107 företag, som använde sig av kvittningsinstitutet. Det skulle ha varit ett icke oväsentligt besvär för avtalskontrahenterna att verkställa och mottaga denna mängd betalningar i annan ordning.

I vad mån *indrivningseffekten* uppträtt kan inte närmare fastställas med hjälp av det föreliggande materialet, eftersom detta inte ger upplysning om i vilken utsträckning arbetstagarna skulle ha visat sig betalningsovilliga därest kvittningstekniken ej nyttjats. Att betalningsvägran eller betalningsdröjsmål skulle ha fö-

[20] Om de olika effekternas närmare innebörd, se kap. 6 C.

rekommit i åtskilliga fall i en dylik mångfald av fordringsförhållanden är dock antagligt. Antalet fall då skuldens beskaffenhet gav särskild orsak förvänta att skuldens existens ofta skulle bestridas — man tänker här främst på skadeståndsanspråk och krav på återbetalning av lön — var visserligen lågt, men även för vederlagsfordringar av de typer som var talrikast företrädda i det undersökta materialet (hyror etc.) lär uppfyllelsen ej sällan åtminstone fördröjas i förhållanden där kvittningsmöjlighet ej finnes.[21]

Vad sedan gäller kvittningsregelns fjärrverkningar, så gjordes i undersökningen inga medvetna försök att fastställa i vad mån *preventionseffekten* uppträdde. Frågeformuläret inrymde sålunda inga frågor om hur arbetstagarnas avtalsuppfyllelse faktiskt skedde eller om hur andra påföljder av avtalsbrott än skadeståndsansvar tillämpades. Likväl kom svaren att avslöja att ifrågavarande effekt inom flertalet undersökta fack — i vart fall i rådande arbetsmarknadsläge som kännetecknades av brist på arbetskraft — knappast uppträdde. Det visade sig nämligen, såsom ovan omtalats, att antalet avdrag för skadeståndsfordringar inom de flesta branscher var anmärkningsvärt lågt. Detta tydde på att systemet med skadeståndssanktioner i stor utsträckning satts ur spel.[22] Denna förmodan vann stöd av andra upplysningar. Enligt vad uppgiftslämnarna kände till hade sålunda tvistiga genfordringar förekommit endast vid ungefär vart sjunde företag; eftersom just skadeståndsfordringar mer än andra slag av fordringar brukar vara tvistiga, borde rimligen åtskilligt fler företag haft erfarenhet av tvistesituationer ifall skadeståndssanktionen

[21] Om betalningsvanorna i hyresförhållanden må till stöd för sistnämnda antagande — dock med all reservation för att omständigheterna ej är analoga t. ex. med avseende å betalningsförmågan — omtalas följande uppgifter, vilka på författarens förfrågan lämnats av en bostadsstiftelse med cirka 6 000 hyresgäster. Varje månad är ungefär 4 procent av hyresgästerna i dröjsmål med hyresbetalningen ännu 20 dagar efter förfallodagen. Efter krav — vid behov även vräkningsansökan — inflyter dock relativt snart härefter praktiskt taget hela det resterande beloppet; år 1964 behövde endast knappt 0,4 promille av hyressumman avskrivas såsom värdelös fordran. — Ur den officiella rättsstatistiken kan inhämtas att antalet vräkningsärenden hos rikets överexekutorer år 1960 utgjorde cirka 5 000, vilket motsvarar 2 promille av antalet upplåtelser av nyttjanderätt till fast egendom om detta antal beräknas till 2,5 miljoner.

[22] Ang. redovisningsansvar för verktyg, se däremot upplysningarna i AD 1962 nr 9 (s. 90).

rigoröst tillämpats. Av allt att döma brukade företagen göra gällande skadeståndsanspråk endast i klara och särskilt grava fall av avtalsbrott. Försåvitt skadeståndssanktionen ej tillämpas, är givetvis spelrummet för kvittningsregelns preventionseffekt i motsvarande mån inskränkt.

Det återstår nu att beröra i vad måtto undersökningen gav belägg för att *krediteffekten* uppträdde i det praktiska rättslivet. Åtskilliga omständigheter i utredningsmaterialet måste härvidlag sägas tyda på att kvittningsrätten kunnat främja slutandet av försträckningsavtal eller andra kreditöverenskommelser.

I första hand må som stöd för ifrågavarande hypotes anföras, att en rad upplysningspersoner uttryckligen uppgivit att innestående löneförmåner, främst semesterersättningar, betraktats som säkerhet för lämnade försträckningar. Dessa uppgifter har dock avsett försträckningar på lägre belopp, till storleken mestadels ej överstigande en normal semesterersättning. För penninglån avseende större summor visade utredningen, såsom omtalats, att särskild säkerhet i regel betingats, och redan denna omständighet talar emot antagandet att kvittningsmöjligheten haft någon beaktansvärd kreditfrämjande betydelse i dessa fall. Även andra omständigheter talar i samma riktning. För de viktigaste av de större lånen, amorteringslånen för bostadsändamål, ligger sålunda det avgörande motivet för kreditgivningen i öppen dag. Bostadsbristen i förening med knappheten på arbetskraft hade tvungit arbetsgivarna att använda dylik kreditgivning som ett medel att värva och behålla arbetskraft, och det synes antagligt att det stora flertalet av dessa lån skulle ha lämnats även om kvittningsrätt ej förelegat. Av det sammanlagda belopp av över 9 miljoner kronor, som de av undersökningen berörda arbetstagarna lånat av arbetsgivarna, torde knappast mer än ungefär en tiondel avse lån, för vilkas tillkomst kvittningsrätten kan tänkas ha haft avgörande betydelse.

Jämförelser mellan förhållandena för olika arbetstagarkategorier kan ge ytterligare något stöd åt antagandet att kvittningsrätten förmår främja kreditgivningen. Penningförsträckningar från arbetsgivare till arbetare var sålunda en företeelse som lyste med sin frånvaro inom anläggningsfacket medan arbetarna inom andra fack ej sällan erhöll sådana försträckningar.[23] Olikheten synes,

[23] Endast 0,02 procent av arbetarna inom anläggningsfacket uppgavs amor-

som ovan anförts, bland annat sammanhänga med skillnader i tillämpliga semesterregler, vilka innebär att fordran på semesterersättning inom anläggningsfacket icke på samma sätt som inom övriga fack kan tjäna som säkerhet för arbetsgivarens motfordringar. Den positiva korrelationen mellan, å ena sidan, huvudfordrans och därmed kvittningsmöjlighetens omfång och, å andra sidan, kreditgivningens storlek ses alltså som ett belägg för kvittningsrättens kreditfrämjande effekt.

Som utredningsresultat har ovan vidare redovisats, att försträckningsavtal och andra avtal med kreditbestämmelser relativt sett träffades betydligt oftare med tjänstemän än med arbetare. Förhållandet torde med visst fog kunna betraktas som ett indicium på kvittningsrättens kreditfrämjande verkan. Lönen är ofta högre för tjänstemän än för arbetare, och de förras uppsägningstid är mestadels längre än de senares; den fordran, mot vilken kvittning kan beräknas få ske, är följaktligen i allmänhet betydligt större då arbetstagaren är tjänsteman än då han är arbetare. En positiv korrelation föreligger alltså jämväl här mellan kvittningsmöjlighetens omfång och kreditgivningens storlek. Alltför vittgående slutsatser bör dock ej dragas av denna korrelation, eftersom även andra faktorer än kvittningsmöjligheten kan tänkas göra arbetsgivarna benägna att lämna tjänstemännen kredit i olika former. Redan det förhållandet att arbetsgivaren eller hans ställföreträdare oftare kommer i personlig kontakt med tjänstemännen än med arbetarna kan härvidlag ha betydelse.

Såsom ovan flerstädes omtalats skedde företagens kreditgivning vanligen på villkor, som för arbetstagarna var gynnsammare än den allmänna kreditmarknadens konditioner. Att priset på krediten är lågt är givetvis väl förenligt med antagandet att kvittningsrätten har en kreditfrämjande effekt. Visserligen lär arbetsgivarna ha subventionerat kreditgivningen i syfte att främja rekryteringen av arbetskraft eller av andra skäl, men det saknas anledning att bortse från att det effektiva amorteringssystemet kunnat förbilliga kreditgivningen.

De ovan redovisade vittnesbörden om kvittningsrättens kreditfrämjande effekt torde — om än var för sig ej helt övertygande

tera penningförsträckning genom löneavdrag vid det undersökta avlöningstillfället medan motsvarande tal för arbetarna inom övriga fack var i genomsnitt över 4 procent.

— tillsammans vara tillfyllest för att styrka ifrågavarande hypotes. Undersökningen måste sägas förmedla intrycket, att krediteffekten är den i tjänsteavtalsförhållanden mest betydelsefulla funktionen av kvittningsrätten. Även i åtskilliga frågor, där undersökningen på grund av sin begränsning inte kunnat ge besked om effektens uppträdande, synes det finnas goda skäl antaga att en mer djupgående undersökning skulle ha styrkt hypotesen. Står en arbetsgivare i valet mellan att hålla tjänstebil och att genom försträckning understödja arbetstagarens förvärv av bil, som skall nyttjas i tjänsten, torde sålunda rätten att kvitta försträckningskravet mot lönekravet vara en omständighet som kan påverka honom att bestämma sig för det senare alternativet. Beträffande bostadsupplåtelser är det visserligen högst sannolikt att bostadsbristen jämte knappheten på arbetskraft skulle ha tvungit arbetsgivarna att i ungefär samma utsträckning anskaffa och upplåta bostäder åt de anställda även om någon rätt att kvitta hyran mot lönen ej förelegat, men detta behöver ej betyda att kvittningsrätten helt saknat kreditfrämjande effekt; som en sådan effekt bör nämligen kunna betecknas jämväl det förhållandet att prövningen av en bostadssökandes förmåga att fullgöra avtalets ekonomiska förpliktelser kan göras mindre ingående då hyresvärden samtidigt är hans kvittningsberättigade gäldenär såsom arbetsgivare än i andra fall.

Vad härefter gäller undersökningens resultat beträffande *beteendet i olika kvittningssituationer,* så lämnas närmast en *sammanfattning* härav. Några hithörande frågor kommer såsom nämnts att närmare behandlas i kap. 9 i samband med att reglerna i gällande rätt skildras.

Beträffande *attityden till den tvångsvisa kvittningen* får undersökningsmaterialet sägas förmedla intrycket, att arbetsgivarna i allmänhet var angelägna om att undvika dylik kvittning. Då motfordran var sådan, att det fanns anledning ifrågasätta huruvida arbetstagaren ansåg sig betalningsskyldig, syntes sålunda arbetsgivarna ofta söka inhämta arbetstagarens samtycke till löneavdraget. Arbetsgivare, som inte förfor på detta sätt, undvek i vart fall merendels att kvittningen kom överraskande för arbetstagaren. De underrättade arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden och beredde alltså denne tillfälle att göra invändningar.

Om praxis rörande kvittning med *tvistig* genfordran visade

undersökningen, att de arbetsgivare, som ställts inför ifrågavarande situation, verkställde löneavdrag oavsett genfordrans tvistighet, så snart deras säkerhet i innestående löneförmåner hotade att gå om intet. Åtskilliga arbetsgivare avstod visserligen från att kvitta med oklar motfordran om arbetstagaren kvarstod i anställningen, men detta förfarande torde vara ett uttryck för kulans och sakna rättslig betydelse.

Beträffande *beneficiumfrågan* utröntes, att arbetsgivarna ur slutavlöning gjorde sig betalda fullt ut för sina genfordringar även om arbetstagaren därigenom berövades nödigt underhåll. Skulle arbetstagaren kvarstå i anställningen beviljades honom däremot regelmässigt ett beneficium motsvarande existensminimum enligt uppbördsförordningen eller ett något högre belopp. Vid pappersbruken och sågverken samt inom träindustrin hade bruket att i denna situation bevilja beneficium sådan fasthet att man inte kan utesluta möjligheten av att det skulle kunna äga rättslig relevans.

Kvittning med *inkonnex* genfordran i andra fall än sådana, då genfordran grundade sig på ett mellan tjänsteavtalsparterna träffat sidoavtal (ang. hyra, köp etc.), visade sig vara en ytterst sällsynt företeelse. Sedvänjan att icke kvitta tvångsvis med sådan fordran tycktes kunna ha rättslig betydelse.

Knappast någon annan kvittningsfråga än den om fordrans likviditet syntes orsaka ingripanden från arbetstagarorganisationerna.

Kvittningspraxis tycktes vara väsentligen densamma inom samtliga undersökta branscher, och utredningen gav ej skäl antaga att förfarandet vid kvittning mot tjänstemäns lön skulle skilja sig från det som tillämpades beträffande arbetarlöner.

II. En enkät bland arbetstagarorganisationer

a. År 1960 lät Landsorganisationen — under viss medverkan av författaren — utföra *en undersökning bland fackförbunden* om hur vissa löneskyddsproblem och däribland några frågor angående kvittning gestaltade sig i praktiken.

Upplysningar insamlades genom en postenkät. Ett frågeformulär utsändes till samtliga 44 fackförbund. Frågorna rörande

kvittning besvarades av 28 förbund, vilka representerade medlemmar till ett antal av drygt 800 000, motsvarande cirka 55 % av Landsorganisationens dåvarande medlemsantal av nära 1,5 miljoner. Någon kontrollundersökning bland de icke svarande förbunden företogs icke.

Det bör anmärkas att enkäten gav information endast om hur kvittningsproblemen tedde sig *på förbundsplanet*. Frågorna besvarades av förbundsfunktionärer, och dessa torde i regel icke före svarens avgivande ha inhämtat upplysningar från lokala fackföreningar. Man kan inte utesluta möjligheten av att vissa förbundsfunktionärer haft kontakt med kvittningsfrågor enbart i samband med att tvister härom hänskjutits av de lokala fackföreningarna till handläggning på förbundsplanet. I den mån fackföreningarna — i tron att ingripande vore gagnlöst eller därför att saken ej rörde typiskt kollektiva intressen — stillatigande funnit sig i varje kvittningsåtgärd, skulle i outrerade fall förbundsfunktionärerna ha kunnat sakna all kännedom om kvittningspraxis på arbetsplatserna. Huruvida enkäten gav tillförlitligt besked om denna praxis måste med hänsyn härtill sägas vara ovisst.[24] Bland svar, som gav anledning ifrågasätta förbundsfunktionärernas kunskap om förhållandena i praktiken, må nämnas att sex förbund uppgav att kvittning mot lön överhuvudtaget ej förekom inom avtalsområdet; samtliga dessa uppgifter kan inte gärna ha varit korrekta.

b. *Resultaten* av enkäten kan sammanfattas på följande sätt.

Antalet kvittningstvister, som under ett år (kalenderåret 1959) handlagts på förbundsnivå, visade sig vara relativt litet. Exakta besked om antalet stod inte att få men med ledning av de ungefärliga uppgifter som lämnats torde antalet fall, då förbundens ingripande påkallats i anledning av kvittningsåtgärd, kunna uppskattas till omkring 70, vilket skulle motsvara något mindre än 0,1 promille av antalet medlemmar i ifrågavarande förbund. Endast en tredjedel av de svarande förbunden hade under det kalenderår, som undersökningen avsåg, tagit befattning med tvist

[24] I enstaka fall upplyste vederbörande förbundsfunktionär, att tillräcklig erfarenhet saknades för att ett grundat omdöme skulle kunna avges.

i anledning av kvittning mot lön.[25] Tvistepunkten synes i allmänhet ha gällt frågan om genfordrans existens. De typer av genfordringar, som orsakat tvist, var såsom väntat främst skadeståndsfordringar av olika slag, särskilt ersättningsanspråk i anledning av att uppsägningstid ej iakttagits men även krav på grund av att arbetstagaren vållat skada å bilar, maskiner eller redskap. Av övriga slag av genfordringar, varom tvist handlagts på förbundsplanet, var fordringar på vederlag enligt köpeavtal och andra sidoavtal de i materialet talrikast företrädda.

Om kvittningspraxis upplyste tolv av förbunden,[26] att det förekommit inom verksamhetsområdet — åtminstone i enstaka fall — att arbetsgivare gjort löneavdrag för *bestridd* genfordran. Flertalet svar innebar däremot antingen att arbetsgivaren i den situation, då genfordran bestreds, avstod från kvittning eller att dylik situation icke uppkommit. Dessa svar liksom de nyss redovisade uppgifterna om antalet kvittningstvister på förbundsplanet är väl förenliga med de upplysningar från SAF-enkäten, vilka innebar att arbetsgivare i dåvarande arbetsmarknadsläge brukade göra gällande skadeståndsanspråk endast i klara och särskilt grava fall av avtalsbrott.

Undersökningen gav intet belägg för att kvittning med *inkonnex* genfordran skulle förekomma i andra fall än sådana då genfordran grundade sig på ett mellan tjänsteavtalsparterna träffat sidoavtal (ang. hyra, köp etc.).

Svaren på en fråga rörande *beneficium* förmedlade intrycket, att arbetsgivarna i allmänhet icke gick hårt fram vid kvittning utan att de brukade visa hänsyn för arbetstagarens underhållsbehov. Endast sex förbund visste sålunda berätta att det förekommit att arbetstagares hela lönefordran vid ett avlöningstillfälle kvittats bort eller att en anmärkningsvärt stor del av en lönefordran avdragits.

Förbunden tillfrågades slutligen huruvida de kvittningsregler,

[25] Relativt sett redovisades det största antalet dylika tvister av Lantarbetareförbundet samt av Transportarbetareförbundet såvitt gällde omnibus- och oljefacken.

[26] Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fabriksarbetareförbundet, Försvarsverkens Civila Personals Förbund, Handelsanställdas förbund, Lantarbetareförbundet, Murareförbundet, Stenindustriarbetareförbundet, Teleförbundet, Transportarbetareförbundet, Träindustriarbetareförbundet och Vägarbetareförbundet.

som tillämpades på avtalsområdet, kunde anses *tillfredsställande eller ej*. Endast fem förbund[27] uttryckte klart ogillande av reglerna. Det var bruket att kvitta med tvistig genfordran som väckt detta ogillande. Tolv förbund fann praxis tillfredsställande medan övriga förbund icke besvarade frågan.

[27] Elektrikerförbundet beträffande installationsfacket, Fabriksarbetareförbundet, Försvarsverkens Civila Personals Förbund, Teleförbundet samt Transportarbetareförbundet beträffande omnibusfacket och oljebranschen.

Kap. 8
Internationella överenskommelser. Främmande rätt

A. Internationella överenskommelser

I *Internationella arbetsorganisationens konvention nr 95* om rättsskydd för lön är frågan om kvittningsrätten föremål för reglering i artiklarna 8 och 9. Huvudbestämmelsen finns i art. 8, vilken lyder:

1. Löneavdrag må medgivas endast under de villkor och i den utsträckning som föreskrivas i nationell lagstiftning eller bestämts genom kollektivavtal eller skiljedom.

2. Arbetarna skola på sätt vederbörande myndighet finner mest lämpligt underrättas om de villkor som gälla för dylika avdrag samt i vad mån avdrag äro tillåtna.

Under uttrycket löneavdrag i den citerade artikeln faller åtskilligt mer än kvittningsförfaranden. Någon definition har ej lämnats,[1] men av en sammanställning av art. 8 med övriga konventionsbestämmelser synes framgå, att i artikeln regleras alla slag av avdrag från intjänad lön på grund av arbetsgivarens eller annans krav mot arbetstagaren utom dels sådana avdrag, som sker i anledning av exekution mot eller överlåtelse av lönefordran (art. 10), och dels sådana, som företas till uppfyllandet av ett återkalleligt betalningsuppdrag (art. 5).[2] Under art. 8 faller sålunda tvångsmässiga avdrag för skatt eller andra avgifter till det allmänna (socialförsäkringsavgifter etc.), avgifter till icke-offentliga välfärdsinrättningar (pensionskassor etc.) och fackföreningsavgifter.[3] Även décompteavdrag torde regleras i artikeln. Först och främst avser emellertid artikeln att åstadkomma

[1] Jfr ILO 32 Report VII (2) s. 17 och ILO 32 Record of Proceedings s. 507.
[2] Löneavdrag i anledning av utbetalningar genom s. k. intressekontor (jfr Prop 188/1950 s. 13) torde falla under art. 5.
[3] ILO 31 Report VI (c) (1) s. 20 ff. Om avdrag för ersättning för erhållande eller bibehållande av anställning finns särskild reglering i art. 9, se därom nedan.

en begränsning av arbetsgivarens rätt att indriva genfordringar genom löneavdrag.[4]

Art. 8 torde förutsätta, att frågan om löneavdrag skall — därest avdrag överhuvudtaget tillåts — vara reglerad i skriven lag. Regleringen måste utgå från huvudprincipen att löneavdrag är otillåtna. Den folkrättsliga förpliktelse, som en stat ådrager sig genom ratifikation av konventionen, är — såvitt gäller art. 8 — i första hand en skyldighet att i den nationella rättsordningen upprätthålla en dylik huvudregel. Konventionens upphovsmän tänkte sig sannolikt att de fall, då avdrag tilläts, skulle anges i skriven lag enligt enumerationsprincipen. Förebilder kan ha varit den engelska trucklagstiftningen eller den belgiska lagen 16/8 1887 angående lönebetalning till arbetare art. 7.[5] Ordalagen är emellertid sådana att även en reglering, som är mer abstrakt hållen än nämnda lagstiftningar, torde uppfylla konventionens krav.

I frågan, huruvida den nationella lagstiftningen om löneavdrag bör vara tvingande eller ej, framgår av art. 8, att lagen får frångås genom kollektivavtal. Vad beträffar personliga avtal synes hinder ej föreligga mot att den lag, som anger undantagen från avdragsförbudet, inrymmer en regel om att löneavdrag får ske på grund av angivna slag av personliga avtal, t. ex. sådana som uppfyller visst formkrav.[6]

Konventionen uppställer inga krav på beskaffenheten av sanktionen mot otillåtna löneavdrag.[7] Att rättshävdelsen ankommer på offentlig myndighet är, såsom i kap. 4 redovisats, ej nödvändigt.[8]

På innehållet hos den nationella löneavdragsregleringen uppställer konventionen — bortsett från art. 9, som omtalas nedan — inga krav utöver att regleringen bör utgå från huvudprincipen, att löneavdrag är otillåtna.[9] Beträffande denna princip måste

[4] ILO 31 Report VI (c) (1) s. 20 ff. Även böter för disciplinbrott faller under art. 8.

[5] Lagändring har sedermera skett i Belgien, se nu lagen om löneskydd 12/4 1965 art. 23.

[6] Jfr norska arbeidervernloven § 40 punkt 2 ang. avdrag enligt skriftligt avtal. Norge har anslutit sig till löneskyddskonventionen.

[7] Sanktionen mot otillåten kvittning torde alltså kunna bestå allenast däri, att arbetsgivaren förpliktas att utge det innehållna lönebeloppet.

[8] Se ovan kap. 4 A IV vid not 37 ff.

[9] Härutöver torde dock få antagas, att konventionens regler om förbud mot lönebetalning in natura (art. 4) inte får kringgås genom kvittning med

emellertid framhållas, att konventionen inte har försetts med någon spärr mot att principen urholkas genom att den nationella lagstiftningen uppställer vidsträckta undantag.

Under konventionsförarbetena övervägdes ursprungligen att låta detaljerade avdragsregler ingå i konventionen. Det befanns dock att sådana regler lämpligen borde ha sin plats i den till konventionen anslutande rekommendationen,[10] varest normer om löneavdrag nu återfinns i paragraferna 1—3. Såvitt gäller dessa normer är alltså någon folkrättslig bundenhet icke avsedd att inträda. Rekommendationens löneavdragsregler inleds med en bestämmelse om det beneficium som bör beviljas arbetstagaren (paragraf 1).[11] I paragraf 2 anges de villkor som bör iakttagas vid löneavdrag avseende ersättning för skada å arbetsgivarens egendom.[12] Löneavdrag avseende vederlag för tillhandahållandet av redskap, råvaror och dylikt är föremål för reglering i paragraf 3.[13]

Endast i en fråga innehåller konventionen en preciserad regel om löneavdrag, se art. 9.[14] Skyldighet för arbetaren att utge er-

fordran på vederlag för sådana varor som ej får användas som lönebetalningsmedel (jfr t. ex. de engelska trucklagarna, 1831 och 1887, sect. 5).

[10] Rekommendation (nr 85) angående rättsskydd för lön. Om skälen till placeringen i rekommendationen, se ILO 31 Report VI (c) (2) s. 76.

[11] »1. Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag i den mån så anses nödvändigt för att trygga arbetarens och hans familjs uppehälle.»

[12] »2. 1) Avdrag å lön såsom gottgörelse för förlust eller skada, som åsamkats arbetsgivarens produkter, egendom eller utrustning, bör medgivas allenast därest det klart kan visas, att vederbörande arbetare är ansvarig för förlusten eller skadan.

2) Avdragsbeloppet bör vara skäligt och icke överstiga förlustens eller skadans verkliga värde.

3) Innan beslut om sådant avdrag fattas, bör tillfälle beredas vederbörande arbetare att anföra skäl mot avdragets verkställande.»

[13] »3. Lämpliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag för verktyg, material och utrustning, som tillhandahållas av arbetsgivaren, till att avse fall, då sådana avdrag

a) utgöra en allmänt erkänd sedvänja inom ifrågavarande näringsgren eller yrke; eller
b) föreskrivas i kollektivavtal eller skiljedom; eller
c) annorledes äro medgivna enligt ett i den nationella lagstiftningen angivet förfarande.»

[14] »Varje löneavdrag, åsyftande direkt eller indirekt ersättning av arbetare till arbetsgivare, dennes ställföreträdare eller mellanhänder (såsom rekryteringsagenter e. d.), för att arbetaren skall erhålla eller bibehålla anställning skall vara förbjudet.»

sättning för erhållande eller bibehållande av anställning får enligt denna artikel ej exekveras genom löneavdrag.[15] Förebild för artikeln torde ha varit bl. a. regeln i franska Code du travail, livre I, art. 51 a.[16] Av konventionsförarbetena synes framgå, att jämväl vederlag för utbildning[17] omfattas av förbudet liksom avgift till arbetsförmedlingsbyrå.[18] I artikeln åsyftas ej endast avdrag för arbetsgivarens fordringar av ifrågavarande slag utan även avdrag för dylika krav, tillkommande tredje man. Förbudet är ovillkorligt och den nationella regel, som uttrycker förbudet, får alltså icke frångås ens genom kollektivavtal.

Att svensk rätt icke uppfyller de krav, vilka konventionen ställer på den nationella regleringen av frågan om löneavdrag, är tydligt. Det grundläggande och lagfästa förbud mot löneavdrag, som konventionen får anses fordra i art. 8, saknas nämligen i svensk rätt såvitt gäller arbetsgivarens förfarande att göra sig betald i lönen för genfordringar. Arbetsgivarens avdragsrätt är visserligen här i landet begränsad av allmänna kvittningsregler, men att dessa inte tillfredsställer konventionens anspråk är uppenbart. Ej heller inrymmer svensk rätt det preciserade förbud mot löneavdrag, som föreskrives i konventionens art. 9.[19] Såsom i kap. 4 omtalats har Sverige icke ratificerat konventionen.

Även i *den europeiska sociala stadgan* ingår en regel om begränsning av löneavdrag, se art. 4 mom. 5.[20] Regeln, som är nära nog ordagrant överensstämmande med bestämmelsen i art. 8

[15] Artikeln reglerar endast frågan, om löneavdrag får ske; huruvida fordran på ersättning av ifrågavarande art överhuvudtaget är giltig uttalar artikeln sig icke om, jfr ILO 32 Report VII (2) s. 18.

[16] Den franska regeln gäller dock endast vid vissa angivna slag av företag (restauranger och andra företag, där arbetsvederlaget utgår i form av dricks) och regeln förbjuder överhuvudtaget att arbetstagaren tvingas lämna här avsedd ersättning, jfr ILO 38 Report III (I) s. 185. Jfr i fransk rätt även förbudet mot utnyttjande av arbetare genom »marchandage» (CTr I : 30 b).

[17] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 76 ang. »apprenticeship fees».

[18] ILO 31 Report VI (c) (2) s. 76 och 90 samt ILO 32 Report VII (1) s. 9.

[19] De förfaranden, som förbudet avser att förhindra, är ej heller okända i det praktiska rättslivet här i landet. I kollektivavtal mellan Musiketablissementens Förening och Svenska Musikerförbundet rörande arbets- och lönevillkor för musiker förutsattes ända till år 1962 att arbetsförmedlingsavgift (3 % av dagsgaget under engagementstiden, dock högst nio månader) skulle gravera arbetslönen, se 1960 års avtal § 8 jämte formulär A § 10 och formulär B § 11, jfr formulär C § 10.

[20] Citerad ovan kap. 4 B II.

mom. 1 i ILO:s konvention om rättsskydd för lön, har kommenterats ovan kap. 4 B. Såsom i denna framställning angivits saknas förutsättningar för svensk anslutning till stadgan på denna punkt. Vid ratificerandet av stadgan har Sverige gjort undantag för denna bestämmelse.

B. Främmande rätt

Nu kommer att lämnas en redogörelse för grunddragen av reglerna om kvittning mot lön i några länder, vilkas samhällsförhållanden är likartade de svenska. Syftet med undersökningen är i huvudsak att den — främst genom att ge uppslag till lösningar av speciella problem — skall utgöra ett hjälpmedel vid utredandet av positiv svensk rätt. Vad särskilt beträffar skildringen av rättsläget i de nordiska grannländerna har tanken även varit, att relativt utförliga redogörelser av det slag som här lämnas skulle kunna komma till nytta inom respektive länder.

Vissa enskildheter i främmande rätt återkommer vi till i samband med skildringen av svensk rätt i följande kapitel.

Beträffande schweizisk och österrikisk rätt hänvisar vi till vår framställning i SOU 1967: 3 s. 94 jämte där lämnade anvisningar.

I. Norge

a. De allmänna kvittningsreglerna i norsk obligationsrätt överensstämmer i det väsentliga med motsvarande svenska regler och de ger följaktligen gäldenären vidsträckta kvittningsbefogenheter.[1] Beträffande kvittning mot lönefordran har emellertid sedan länge gällt speciell reglering i skriven lag. Avvikelser från de allmänna reglerna till arbetstagarens förmån infördes år 1892.[2] Den

[1] Om allmänna kvittningsregler, se särskilt Arnholm s. 9 ff, Arnholm, Privatrett III § 22, och Augdahl kap. 9.

[2] Lov om tilsyn med arbeid i fabrikker (27/6 1892) § 30 st. 3. Detta stadgande överfördes med viss ändring till 1909 års lag om samma ämne § 31 st. 3 och till 1915 års lov om arbeiderbeskyttelse § 37 st. 3. Sistnämnda bestämmelse (jfrd med § 40 in fine) ansågs innebära, att arbetsgivaren utan skriftligt samtycke ägde kvitta med avtalskonnex genfordran men ej med annan fordran, se NRt 1925 s. 820 och Berg, Arbeidsrett, s. 117 ff. Genom 1936 års arbeidervernlov reformerades löneavdragsregeln väsentligt (§ 32 punkt 2). Regeln överflyttades år 1956 utan saklig ändring till den nu gällande arbeidervernloven.

viktigaste bestämmelsen om kvittning mot lön finns nu i 1956 års lov om arbeidervern § 40 punkt 2.

Arbeidervernloven gäller i princip för alla företag, som sysselsätter arbetare.[3] Med arbetare förstås i lagen envar som utanför sitt hem utför arbete i annan mans tjänst. Under företagsbegreppet hänföres inte endast rörelse utan även den offentliga förvaltningen. Den senare kan dock undantagas från lagens tillämpning enligt Konungens bestämmande. Utanför lagen faller husligt arbete. Vidare är vissa näringsgrenar undantagna, bl. a. jordbruket och sjöfarten. Beträffande husligt arbete finns i lov om arbeidsvilkår for hushjelp (31/5 1963) ett stadgande om kvittning mot lön (§ 14 st. 2), vilket i sak överensstämmer med arbeidervernlovens regel. Vidare innehåller lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket (19/12 1958) en bestämmelse om löneavdrag, vilken endast i en detalj skiljer sig från regeln i arbeidervernloven, se härom nedan c. För sjömännens vidkommande gäller en särskild kvittningsregel i sjømannsloven § 20 andra stycket; denna regel omtalas nedan i kap. 9 (C II a).

b. Stadgandet i § 40 punkt 2 av *arbeidervernloven* är av följande lydelse:

> Fradrag i lønn må ikke gjøres uten skriftlig avtale, unntatt når det er hjemlet i lov eller det gjelder reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser, eller erstatning for skade som arbeideren har voldt forsettlig eller ved grov uaktsomhet.

Bestämmelsen uppställer till arbetstagarens skydd ett *principiellt förbud* mot löneavdrag, detta må innebära kvittning eller avdrag till tredje mans förmån. Avdrag tillåtes blott i de uppräknade fallen.[4] Om förbudets innebörd lämnar lagen ofullständigt besked. Av lagtexten framgår endast, att arbetsgivaren ådrager sig straffansvar om han överträder bestämmelsen.[5] Förbudet har emellertid verkningar även för tjänsteavtalsparternas inbördes förhållande. Beträffande kvittningsavdrag kan sålunda

[3] Om tillämpningsområdet, se Friberg kap. 1 och Otnæss s. 18 ff.

[4] Det bör observeras, att arbetsreglemente (se härom §§ 47 ff) skall innehålla bestämmelser om när löneavdrag får ske, se proposisjon til Odelstinget nr 31/1935 s. 47 och Otnæss s. 274. Härigenom ges alltså arbetstagaren besked om villkoren för löneavdrag.

[5] Böter enligt § 64 punkt 4. Åtal förutsätter angivelse av målsäganden, se § 72.

utläsas av underrättspraxis, att avdragsförbudet avskär arbetsgivaren från att i rättegång eller vid exekution kvitta mot löneanspråk.[6] Dessutom får väl antagas att arbetsgivare, som innehåller lönefordran i strid med förbudet, ådrager sig dröjsmålsansvar enligt civilrättens allmänna regler.[7]

Beträffande lagtextens ord om avdrag som är »hjemlet i lov» bör nämnas, att härmed avses vissa avdrag med stöd av skriven lag. Det är här fråga om uppbörd av skatt och socialförsäkringsavgifter medelst löneavdrag samt om exekution i lön. Rörande tredje mans anspråk må vidare omtalas, att löneavdragsbestämmelsen tillåter att arbetsgivaren efterkommer ett av arbetstagaren skriftligen lämnat uppdrag att betala lönen eller del därav till tredje man; att sådant uppdrag är återkalleligt följer av regeln om förbud mot överlåtelse av icke förfallen lönefordran.[8]

Arbeidervernloven tillåter arbetsgivaren att avräkna genfordran mot lön i endast två fall, nämligen dels då kvittning avtalats skriftligen och dels då genfordran avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat avsiktligt eller genom grov oaktsamhet.

Innan dessa undantag från avdragsförbudet kommenteras, må några allmänna påpekanden göras.

Under bestämmelsens lönebegrepp anses falla bl. a. krav på semesterlön och semesterersättning,[9] däremot icke anspråk på ersättning för utlägg, t. ex. reseersättning.[10]

Vissa former av löneavdrag, som ej torde betraktas såsom kvittningsförfaranden, berörs icke av avdragsförbudet. Främst märks här avräkning i anledning av förtida uppfyllelse. Förskott anses sålunda få avdragas vid förstkommande lönebetalningstillfälle utan stöd av skriftligt avtal. Skall däremot ett förskott utjämnas genom avdrag vid flera lönebetalningstillfällen, krävs sådant avtal.[11] Då

[6] RG 1952 s. 586 (s. 593) och 1960 s. 192 (s. 202 f med hänv.).

[7] Om arbetaren lämnar tjänsten innan frågan om hans ansvar för en skada hunnit klarläggas, praktiseras dock — enligt Otnæss s. 73 — i många arbetsförhållanden den ordningen, att arbetsgivaren har rätt att innehålla ett motsvarande belopp av slutavlöningen tills ansvarsfrågan är klarlagd; förfarandet uppges bli tillämpat t. ex. då utlånade verktyg ej återlämnas.

[8] Lov om rettergangsordningens ikrafttræden § 12 st. 3, se även Augdahl s. 321 f och Arnholm, Panteretten, s. 51 f.

[9] Innstilling om revisjon av ferieloven (1956), s. 20 ff, proposisjon til Odelstinget nr 66/1958 s. 9 f, RG 1960 s. 192 (s. 199 f) och Ulsaker, Ferieloven (1965), s. 99 f och 111.

[10] Oslo Byretts dom 20/4 1964 (ref. i Arbeidsgiveren 1964 s. 207). Gångtidsersättning synes i denna dom likställas med vanlig lön.

[11] Friberg s. 156 och Otnæss s. 244.

ett arbete avlönas efter resultat (ackord, provision) och preliminärt beräknade betalningar för utfört arbete sker under arbetets gång, får avdrag för dessa betalningar och korrigeringar av felaktigheter vid dessa förtida uppfyllelser göras vid slutuppgörelsen för ackords- eller provisionsperioden, även om intetdera av de fall, då bestämmelsen uttryckligen tillåter avdrag, föreligger.[12] Prisnedsättning på grund av fel i arbetsresultatet vid ackordsarbete torde ej heller falla under bestämmelsens löneavdragsförbud.[13] Detsamma har i praxis ansetts gälla décompte.[14]

Bestämmelsen reglerar givetvis icke uttömmande frågan om kvittning mot lön; även allmänna kvittningsregler liksom uttryckligen avtalade eller eljest gällande villkor måste iakttagas vid sådan kvittning. Om kollektivavtal må i sammanhanget nämnas, att de vanligen icke stipulerar särskilda kvittningsinskränkningar.[15]

Det ena undantaget från arbeidervernlovens kvittningsförbud gäller genfordran avseende ersättning för *skada, som arbetstagaren vållat avsiktligt eller av grov oaktsamhet.* Eftersom även skadegörande handling, som är oaktsam utan att vara grovt oaktsam, kan ådraga arbetstagaren ersättningsskyldighet gentemot arbetsgivaren, förekommer fall då arbetsgivaren är skadeståndsberättigad utan att vara kvittningsberättigad.[16] Endast skada, som drabbat arbetsgivaren, åsyftas i bestämmelsen; denne får sålunda inte kvitta med skadeståndsfordran, som han förvärvat från tredje man.[17] Enligt uttalanden i doktrinen krävs för kvittningsrätt — trots att lagtexten inte ger uttryck häråt — att ska-

[12] RG 1960 s. 192, Arbeidsgiveren 1964 s. 207, Friberg s. 155. Betalning av semesterersättning efter det att ackordsöverskott erlagts torde dock icke anses ingå i slutuppgörelsen för ackordsarbetet i den meningen, att korrigeringar får göras utan uttryckligt stöd i löneavdragsbestämmelsen (RG 1960 s. 192).

[13] Otnæss s. 74.

[14] Otnæss s. 244.

[15] Arbeidsrettens praxis ger inte något exempel på att speciella kvittningsinskränkningar intolkats i kollektivavtal, se ARD 1933 s. 171 och 1963 s. 77. Av nämnda domar framgår för övrigt, att kvittningsregeln i arbeidervernloven inte anses vara ett kollektivavtalsnaturale; arbeidsretten är sålunda inte behörig att upptaga tvist om denna regel. Jfr även ARD 1945—1948 s. 184 och NRt 1925 s. 820.

[16] Enligt Friberg s. 158 brukar dock enligt arbetsreglementen, som godkännes av arbeidstilsynsrådet, arbetares skyldighet att ersätta skada å material o. dyl. vara inskränkt till skada som vållats avsiktligt eller av grov oaktsamhet. — Om bedömningen av oaktsamhetsgraden, se RG 1960 s. 269.

[17] Augdahl s. 77. Se där dock även om regressanspråk.

deståndsfordran är avtalskonnex.[18] Ej blott sak- och personskada faller under undantaget utan även allmän förmögenhetsskada, t. ex. sådan skada som kan uppstå genom att arbetare lämnar anställningen utan iakttagande av vederbörlig uppsägningstid.[19] Arbetare, som av misstag erhållit för mycket lön och som bort inse att han erhållit för mycket, har i praxis ansetts ha vållat arbetsgivaren skada av grov oaktsamhet, då han underlåtit att göra arbetsgivaren uppmärksam på felaktigheten; arbetsgivaren har följaktligen fått indriva det för mycket utbetalda beloppet genom avdrag vid senare lönebetalning.[20]

Något krav på att en skadeståndsfordran, som indrives genom kvittning, är likvid vid tiden för avdragets verkställande uppställs inte av arbeidervernloven, och sådant krav upprätthålles ej heller i praxis. Arbetsreglementen, som godkännes av arbeidstilsynsrådet, brukar emellertid innehålla en regel om att arbetsgivaren inte får göra löneavdrag för skada annat än efter samråd med två, genom val utsedda representanter för arbetarna; att arbetstagaren inte genom arbetsgivarens avgörande blir avskuren från att draga saken inför domstol säges uttryckligen i sådana reglementen.[21]

Det andra undantaget från kvittningsförbudet avser avdrag enligt *skriftligt avtal.* Sådant avtal torde krävas t. ex. då vederlag för kost eller logi, som tillhandahålles av arbetsgivaren, skall avdragas från den stipulerade penninglönen. Det bör anmärkas, att här avses avtal som träffats på förhand. En kvittningsuppgörelse vid lönens utbetalande torde däremot vara giltig även om

[18] Arnholm s. 76, Arnholm, Privatrett III, s. 188, Lassen, Smith & Vislie, Erstatning og trygd (1953), s. 285 f, och Friberg s. 159. Jfr rättsläget före 1936 års lagändring, se härom ovan not 2. Jfr vidare huru domstolarna i mål där avdrag tillåtes brukar påpeka, att fordringarna grundas på samma rättsförhållande, se t. ex. RG 1955 s. 224. Se dock även Augdahl s. 77 f. Måhända följer av allmänna principer för kvittning, att anspråk på grund av avsiktlig skadegörelse kan nyttjas till kvittning även om anspråket saknar samband med arbetsförhållandet.

[19] Friberg s. 158 och Otnæss s. 245 f. Jfr ARD 1945—1948 s. 184 och NRt 1934 s. 209. Om skadestånd för brott mot fredsplikten enligt kollektivavtal, se RG 1958 s. 235, jfr NRt 1925 s. 820 och ARD 1933 s. 171.

[20] RG 1955 s. 224 och Friberg s. 157. Arbetsgivarens condictio indebiti har alltså konstruerats såsom ett skadeståndsanspråk.

[21] Se proposisjon til Odelstinget nr 31/1935 s. 47 samt Friberg s. 158 f och 300 f. Likviditetsproblemet diskuteras i Utkast til lov om arbeidervern med motiver (1922) s. 253 f.

den träffas muntligen.[22] Beträffande formkravets närmare innebörd synes praxis saknas, och det är oklart om tillståndet måste lämnas av arbetstagaren i personligt avtal eller om en i kollektivavtal ingående avdragsklausul är tillfyllest.[23] Någon inskränkning i friheten att avtala om löneavdrag finnes inte inskriven i arbeidervernloven.[24] Arbetstagare lär sålunda utan begränsning kunna gravera sin framtida lön i anställningen genom att upptaga penninglån hos arbetsgivaren och därvid lämna skriftligt tillstånd till indrivning genom löneavdrag. Det har i olika sammanhang uttalats farhågor för att avtalsfriheten skulle kunna medföra risker för arbetarna.[25] Som exempel på vådorna av en obegränsad rätt att avtala om kvittning har nämnts omständigheterna i avgörandet NRt 1937 s. 965, i vilket fall skriftligt samtycke till löneavdrag för räntor och amorteringar på ett av arbetsgivaren lämnat byggnadslån ansågs bindande för arbetaren även efter det att fastigheten frångått denne genom exekution.[26] Det har emellertid antagits, att fackföreningarna kan utöva kontroll över hur avtalsfriheten utnyttjas och förhindra att alltför långtgående kvittningsavtal träffas.[27] Vidare är väl tänkbart att arbetstagaren enligt allmänna rättsgrundsatser äger återtaga sitt medgivande därest förhållandena ändrats på ett genomgripande sätt.[28]

Föreligger icke förutsättningarna för någotdera av undantagen från kvittningsförbudet, får alltså löneavdrag för genfordran

[22] Augdahl s. 77 och Friberg s. 156.

[23] Jfr Otnæss s. 244 och Friberg & Lysebråte, Lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket (1962), s. 44. I kollektivavtal förekommer klausuler om avdrag för kostnaden för kost och logi (se t. ex. avtal 14/5 1963 mellan bl. a. Oslo Hotell- og Restaurantforening och Norsk Hotell- og Restaurantarbeiderforbund § 3 punkt 5 och § 4 punkt 3), men sådana klausuler behöver icke uppfattas som kvittningsavtal utan kan ses som överenskommelser om att en del av lönen skall utgå in natura.

[24] Här må dock nämnas, att § 47 st. 2 förbjuder att arbetsreglemente föreskriver böter för förseelser mot reglementet. Bestämmelsen torde innebära, att bötessystem ej heller får införas genom avtal mellan företag och arbetare utanför reglementet, se Friberg s. 186.

[25] Arnholm s. 76 och Lassen, Smith & Vislie a.a. s. 286 med hänv.

[26] Se citat hos Lassen, Smith & Vislie a.a. s. 286. Enligt 1948 års lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket § 9 punkt 3 gällde till arbetarens skydd, att skriftligt avtal om löneavdrag miste sin giltighet efter ett år. Denna begränsning bibehölls icke i 1958 års lag om samma ämne.

[27] Se hänv. i not 25. I kollektivavtal synes dock i allmänhet icke ingå klausuler om begränsning av avtalsfriheten i förevarande hänseende.

[28] Jfr t. ex. Arnholm, Privatrett I, § 22, och se SOU 1967: 3 s. 53.

icke ske. Som exempel må nämnas, att om arbetstagaren av misstag erhållit för hög lön under sådana omständigheter att återbetalningsskyldighet föreligger, så får arbetsgivaren i allmänhet icke indriva det för mycket utbetalda genom löneavdrag vid senare betalningstillfällen.[29] Att en genfordran är domfäst medför icke i och för sig att den får indrivas genom kvittning mot lön.[30] Tillämpad efter bokstaven innebär löneavdragsbestämmelsen vidare, att inte ens smärre belopp, t. ex. ersättning för mindre utlägg som arbetsgivaren gjort för arbetarens räkning, får avdragas, om ej skriftligt avtal härom upprättats. Det har dock hävdats — ehuru utan hänvisning till rättskälla — att bestämmelsen inte ger stöd för något principprytteri och att man kan räkna med att även muntligt avtal om avdrag är giltigt, om kravet är medgivet och avdraget sker på ett moderat sätt så att det inte berör vad som behövs för arbetarens och hans familjs underhåll.[31] I detta sammanhang må framhållas, att det stundom borde vara möjligt att tolka en överenskommelse om att arbetsgivaren skall göra ett utlägg för arbetarens räkning såsom ett avtal om förskottering av lön; i dylikt fall lär som ovan omtalats löneavdrag kunna göras utan stöd av skriftligt avtal.

Arbeidervernlovens löneavdragsbestämmelse föreskriver ingen begränsning av kvittningsrätten i så måtto att arbetstagaren förbehålles vad han behöver för sitt och familjens underhåll. Inte heller andra rättsregler torde ge arbetstagaren någon rätt till *beneficium* vid kvittning. Bestämmelsen i tvangsfullbyrdelseloven § 73 om begränsning av exekution i lön torde sålunda icke vara analogt tillämplig vid kvittning.[32] Är arbetsgivaren enligt arbeidervernloven berättigad att göra löneavdrag, så lär alltså ingen rättsregel hindra att han kvittar bort hela lönen eller större delen därav. Risk för att arbetstagaren går miste om medel

[29] Observera dock det fall som omtalats ovan vid not 20. Vidare må nämnas, att arbeidstilsynsrådet godkänt en bestämmelse i arbetsreglemente om att felaktig utbetalning en avlöningsdag skall kunna justeras nästa avlöningsdag, se Friberg s. 157. Se i övrigt RG 1960 s. 192 (se hänv. å s. 197 f), Friberg s. 156 f och proposisjon til Odelstinget nr 8/1956 s. 12 f.

[30] RG 1952 s. 586 (s. 593).

[31] Otnæss s. 71 f.

[32] NRt 1937 s. 965, Augdahl s. 80 f och Lassen, Smith & Vislie a.a. s. 286 ff. Jfr dock Arnholm s. 78 f. — Beträffande avsiktligt vållad skada skulle inte ens en analog tillämpning av tvangsfullbyrdelselovens regler ge rätt till beneficium, se denna lag § 75 st. 3 in fine.

för sitt underhåll uppstår väl i praktiken främst vid kvittning med skadeståndsfordringar, eftersom arbetstagaren i andra fall har tillfälle att förbehålla sig beneficium då han lämnar samtycke till löneavdrag.

Sammanfattningsvis kan konstateras, att arbeidervernloven ger arbetstagaren ett långtgående skydd mot kvittning. Den uppställer ett principiellt löneavdragsförbud. Genom kravet på skriftligt samtycke ges arbetstagaren i normalfallet ett avgörande inflytande på kvittningsfrågan. Tvångsvis kvittning får ske endast då arbetstagaren orsakat skada under särskilt graverande förhållanden. I de undantagsfall, då kvittning tillåts, ger dock arbeidervernloven ingen rätt till beneficium och intet skydd mot att avdrag sker för illikvid genfordran.

c. Reglerna om kvittning mot lön i *lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket* § 11 punkt 2 överensstämmer nära med motsvarande regler i lov om arbeidervern.[33] En avvikelse föreligger däri, att arbetsgivare inom jordbruket även utan skriftligt avtal äger göra avdrag för krav, som han har på arbetaren för varor som producerats i verksamheten och som arbetaren mottagit under de sista två månaderna. Det förutsättes dock, att giltigt muntligt avtal om avdrag träffats. Lagen har alltså i fråga om en typ av genfordran, som kan antagas vara vanligt förekommande inom jordbruket, befriat tjänsteavtalsparterna från skyldigheten att iakttaga det i allmänhet gällande formkravet för avtal om löneavdrag.

d. För de kategorier av tjänsteavtal, som inte lyder under de lagar som omtalats i det föregående, saknas uttryckliga regler om arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag. Loven om industrielt hjemmearbeide (15/2 1918) förutsätter att löneavdrag kan ske men anger icke förutsättningarna härför. Förutom hemarbetare står några grupper av arbetstagare utanför tillämpningsområdet för de lagar, som har uttryckliga löneavdragsregler. Här må nämnas arbetstagare inom fisket och inom den del av den offentliga förvaltningen, som särskilt undantagits från arbeidervernlovens tillämpning. Det synes oklart vilka kvittningsregler som gäller för de utomstående arbetstagarnas löneanspråk. Visserligen har hävdats att en regel, liknande arbeidervernlovens, utan lagstöd bor-

[33] Friberg & Lysebråte a.a. s. 39 ff.

de kunna uppställas för dessas vidkommande, men meningarna i denna fråga torde vara delade.[34]

e. Norge var det första land som ratificerade ILO:s konvention nr 95 angående rättsskydd för lön.[35] Såvitt gäller kvittningsrätten är det tydligt att reglerna i arbeidervernloven, loven om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket, loven om arbeidsvilkår for hushjelp och sjømannsloven — vilka regler utgår från huvudprincipen att löneavdrag är förbjudna — uppfyller konventionens krav.

Norge har vidare anslutit sig till den europeiska sociala stadgan. Ratifikationen omfattar regeln i stadgans art. 4 mom. 5 angående avdrag å lön.[36]

II. Finland[1]

a. De för fordringar i allmänhet gällande kvittningsreglerna i finländsk rätt[2] synes tämligen nära överensstämma med motsvarande svenska regler. För kvittning mot lönefordran finns emellertid en särskild reglering i det för tjänsteavtalsrätten grundläggande lagverket, lagen om arbetsavtal av den 1 juni 1922.

Lagen om arbetsavtal gäller för alla privata tjänsteavtalsförhållanden såvida icke särskild lag innehåller avvikande stadganden. Särskild lagstiftning finns för bl. a. sjömän och hembiträden.[3] En kvittningsregel i sjömanslagen 20 § kommer att omtalas nedan i kap. 9 (C II a). Hembiträdeslagen (7/1 1949) saknar regler om kvittning, vilket innebär att bestämmelsen om detta ämne i lagen om arbetsavtal är tillämplig.

[34] Arnholm s. 76 f, Arnholm, Privatrett III, s. 187, och Lassen, Smith & Vislie a.a. s. 285. Jfr Augdahl s. 80 not 2 in fine. Jfr vidare proposisjon til Odelstinget nr 8/1956 s. 12 f.

[35] Ratifikationen registrerades 29/6 1950. Den första norska rapporten ang. konventionen finns i ILO 37 Report III (I) s. 146 f.

[36] Proposisjon til Stortinget nr 100/1961—62 s. 4.

[1] Åberopad litteratur på finska språket har förf. i tillämpliga stycken tagit del av i översättning, utförd av Ulla och Karl-Johan Lång.

[2] Halila, Saamisoikeuksien kuittauksesta (Zusammenfassung: Über die Aufrechnung der Forderungsrechte), von Bonsdorff, Om rättsfaktum och rättsverkan vid tvungen kvittning (i FJFT 1956 s. 219 ff), och Wrede, Obligationsrättens allmänna del (4. uppl. utg. av Wasastjerna), § 31.

[3] Även för lärlingar finns en särskild lag (28/4 1923), men denna hänvisar uttryckligen till kvittningsregeln (25 §) i lagen om arbetsavtal, se 27 §.

b. Kvittningsregeln i *lagen om arbetsavtal,* 25 §, har följande lydelse:

> För gäldande av sina genom arbetsavtalet uppkomna fordringar är arbetsgivare, om arbetare erkänner deras riktighet eller de i övrigt böra anses klara, ävensom för det i 23 § nämnda ändamål berättigad att vid varje likvid av arbetaren tillkommande penninglön avdraga sammanräknat högst en sjättedel.

Enligt ordalagen reglerar 25 § endast frågan om kvittning med *fordringar, som uppkommit genom arbetsavtalet.* Huruvida paragrafen är tillämplig även då genfordran är av annat slag kommer att beröras nedan. Fordringar, som alldeles säkert faller inom tillämpningsområdet, är krav på ersättning för skada som under arbetet vållats å arbetsgivarens maskiner, redskap eller råvaror. Härinom torde vidare falla sådant skadestånd som omtalas i 24 §, d. v. s. ersättning för kostnad som uppstått då arbetaren av lättja, vårdslöshet eller tredska underlåtit att fullgöra det överenskomna arbetet och arbetsgivaren låtit utföra detta genom andra.[4] Sannolikt gäller detsamma för krav på återbetalning av lönebelopp, som av misstag utbetalats för mycket.[5] Avdrag för lämnat förskott bör väl däremot icke vara underkastat de begränsningar som paragrafen uppställer. Krav på vite, som omtalas genom hänvisningen till 23 §, betraktas i 25 § icke såsom en genfordran[6] men jämställes med en sådan i det avseendet att avdrag härför aldrig får beröra mer än en sjättedel av penninglönen.

Som villkor för löneavdrag föreskriver 25 §, att genfordran är *klar.* Dessutom är givetvis underförstått, att de villkor som uppehålls enligt allmänna kvittningsregler är uppfyllda, t. ex. kravet att genfordran är förfallen till betalning. Likviditetskravet kan i första hand uppfyllas genom att arbetaren erkänner genfordrans riktighet. Någon särskild form för dylikt erkännande behöver

[4] Lehtinen s. 114. Jfr Lagberedningen 1908 s. 8 och 115.

[5] Avdrag för sådana krav förekommer i vart fall i praktiken. Uppgiften har lämnats av fackförbund i anledning av en undersökning om löneskyddsfrågor, vilken år 1960 företagits av ett samarbetsorgan för landsorganisationerna i Danmark, Finland, Norge och Sverige.

[6] Detta synes sammanhänga med att vite enligt bestämmelser i de förberedande lagutkasten skulle användas för ändamål, som främjade arbetarnas bästa, se t. ex. Lagberedningens publikationer nr 1/1921 s. 6 f (23 §). — Betr. avdrag för vite uppställer arbetsavtalslagen icke något likviditetskrav.

icke iakttagas. Att arbetaren lämnar erkännande är emellertid inte ovillkorligen nödvändigt. Bestämmelsen förutsätter att genfordringar även eljest kan anses klara. Av förarbeten och doktrin kan utläsas, att likviditetskravet anses uppfyllt då fordran fastställts genom dom, betalningsorder, lagsökningsutslag eller skiljedom samt då fordran grundar sig på skriftlig handling som är lagsökningsgill.[7] Den finländska rättens ståndpunkt i detta hänseende är fördelaktig för arbetstagarna i jämförelse med vad som gäller i många andra länder. Från arbetarhåll har dock hävdats, att arbetare ofta erkänner sig skadeståndsskyldiga även i fall då en objektiv, rättslig prövning skulle ha friat dem från ansvar och att löneavdrag för skadeståndsanspråk därför inte borde få ske annat än då ersättningsansvaret fastställts genom dylik prövning.[8]

Lagen om arbetsavtal 25 § innebär vidare, att arbetstagaren vid kvittning skall beviljas ett *beneficium;* för gäldande av genfordringar och viten får vid varje likvid av penninglönen avdragas sammanlagt högst en sjättedel. Även en arbetstagare, vars underhållsbehov väsentligen tillgodoses av lön in natura, torde kunna göra anspråk på att fem sjättedelar av penninglönen fredas från kvittning. Bestämmelsen är otvivelaktigt tillämplig även på högavlönade arbetstagare. Beräkningen av den kvittningsgilla sjättedelen torde ske på bruttolönen, d. v. s. källskatteavdraget beaktas ej vid beräkningen.[9] Bestämmelsen ger icke besked om huruvida beneficiumskyddet förloras därest arbetaren med avsikt vållat arbetsgivaren skada. Det bör observeras att det beneficium, som tillkommer arbetstagaren vid kvittning, i de flesta fall torde vara generösare än det som beviljas honom då hans lön utmätes till gäldande av fordringar i allmänhet. Vid utmätning skall två tredjedelar av summan av penninglönen och värdet av naturalönen förbehållas honom, dock ej mindre än vad han intill nästföljande betalningsdag anses behöva för underhåll åt sig

[7] Lagberedningens publikationer nr 1/1921 s. 31 och Halila s. 122. Krav på att ifrågavarande rättsliga avgöranden vunnit laga kraft synes ej uppehållas, se Halila s. 122 not 73. Betalningsorder enligt lag 16/7 1954 motsvarar det svenska institutet betalningsföreläggande.

[8] Ett fackförbund framförde sådan kritik av likviditetsregeln vid den i not 5 omtalade undersökningen.

[9] Källskattesystem för löneinkomster tillämpades icke i Finland vid tiden för arbetsavtalslagens tillkomst; sådant system infördes år 1943. Betr. motsvarande fråga vid exekution i lön, jfr justitieombudsmannens berättelse för år 1960 s. 29.

och sina anhöriga.[10] En arbetsgivare, vars genfordran är exigibel, har alltså stundom möjlighet att genom utmätning av arbetarens lön göra sig betald för belopp som inte får indrivas genom kvittning vid samma avlöningstillfälle.

Sanktionerna för brott mot regeln om kvittningsbegränsning i 25 § anges ej uttryckligen i lagen. I doktrinen har emellertid antagits, att om arbetsgivaren i kvittningssyfte avdragit mer än en sjättedel av penninglönen, så kan arbetstagaren vid domstol utverka förpliktande för arbetsgivaren att utbetala det överskjutande beloppet och detta även om denne vid domstolen visar att han har en genfordran som motsvarar det avdragna beloppet.[11] Löneavdrag i strid med 25 § får väl vidare antagas ådraga arbetsgivaren skyldighet att utge dröjsmålsränta liksom ansvar för andra morapåföljder.[12]

Regeln i 25 § är tillämplig ej endast under anställningens bestånd utan även vid lönebetalning som sker vid eller efter arbetsförhållandets upphörande.[13] Förutom på ordinär lön torde regeln vara tillämplig på lön som utgår för tid då arbete ej utförs, t. ex. lön under sjukdom, permittering[14] eller semester. Kvittning mot fordran på semesterersättning har däremot påstått icke vara underkastad ifrågavarande begränsning.[15] Är detta påstående riktigt är förhållandet anmärkningsvärt, eftersom sådan fordran i andra rättsordningar — se nedan om dansk och tysk rätt — tvärtom åtnjuter särskilt skydd mot kvittning.

Arbetsavtalslagens regel om kvittningsbegränsningar är otvi-

[10] Om utmätning av lön, se utsökningslagen 4 kap. 6 § och SOU 1964: 57 s. 58. Ordinär utmätning av lön omfattar även belopp som ännu ej förfallit till betalning. Om beneficium, se närmare förordning 29/6 1961 ang. det belopp, som bör undantagas vid utmätning av avlöning eller pension.

[11] Lehtinen s. 114 f. Mer diskutabelt synes vara hur domstolen bör förfara, då avvikelsen från 25 § består i att avdrag skett för en oklar genfordran samt denna hunnit bli likvid innan arbetstagaren väcker talan om utfående av det innehållna lönebeloppet.

[12] I arbetsavtalslagen 17 § 4 mom. stadgas, att därest lönebetalning fördröjes vid utgången av arbetsförhållande utan laga hinder, så skall för väntedagar erläggas full lön, dock för högst tre dagar.

[13] Lagberedningen 1908 s. 116 och Lehtinen s. 114.

[14] Jfr lagen om arbetsavtal 20 §. På den avräkning, som omtalas i 20 § 3 mom., lärer 25 § ej vara tillämplig, jfr ovan kap. 5 D III, se dock Lehtinen s. 114.

[15] Lehtinen s. 114, Viranko i Lakimies 1960 s. 899 ff och Halila s. 122. Enligt Halila, s. 122 not 74, skulle dock fordran på semesterersättning vara skyddad mot kvittning med inkonnex genfordran.

velaktigt avsedd att vara tvingande.[16] Inom vissa fack förekommer i kollektivavtal klausuler om förverkande av innestående lön — i dess helhet eller med någon begränsning — såsom påföljd av arbetstagares brott mot uppsägningsbestämmelser. I litteraturen har om en klausul av dylikt slag hävdats, att den ej berättigar arbetsgivaren att avdraga mer än vad 25 § tillåter, d.v. s. en sjättedel av den innestående penninglönen; har en tidavlönad arbetare tolv dagars lön innestående, så kan alltså högst två dagars lön förverkas.[17] I samband härmed bör nämnas, att det s. k. décomptesystemet torde vara förbjudet enligt arbetsavtalslagen.[18]

Enligt ordalagen reglerar 25 § endast kvittning med fordran, som uppkommit genom arbetsavtalet. Beträffande frågan om i vad mån arbetsgivaren är berättigad att kvitta med *genfordran, som saknar samband med arbetsavtalet,* kan den mest näraliggande tolkningen av lagtexten synas vara, att kvittning med sådan fordran ej berörs av begränsningarna i 25 §; konsekvensen bleve att inkonnex fordran finge avdragas enligt allmänna kvittningsregler. Så torde rättsläget också ha uppfattats av vissa författare.[19] Går man till förarbetena finner man emellertid ett uttalande av innebörd, att det skulle vara ett villkor för kvittning mot lön att genfordran uppkommit genom själva arbetsförhållandet.[20] Under hänvisning härtill har Halila gjort gällande, att den riktiga tolkningen vore att kvittning med inkonnex fordran ej alls kunde komma ifråga. Han synes dock anse lagen oklar på denna punkt, och han har framhållit, att ett absolut kvittningsförbud för inkonnexa genfordringar icke är ändamålsenligt.[21] Att löneavdrag för fordringar, som icke står i omedelbart samband med arbetsförhållandet, förekommer i det praktiska rättsli-

[16] Lagberedningen 1908 s. 116.

[17] Viranko i Lakimies 1960 s. 899 f. Enligt samme förf. kan arbetsgivaren i dylikt fall däremot utan begränsning kvitta mot krav på semesterersättning, jfr ovan not 15. — Om avsiktligt åsamkande av skada, jfr ovan kap. 6 D vid not 2.

[18] Se 18 § 3 mom., lagberedningens publikationer nr 1/1921 s. 39 och Lehtinen s. 113 f.

[19] Lehtinen s. 114 och Sipilä, Suomen työoikeus I (1947), s. 99. Närmare motivering har ej anförts.

[20] Lagberedningen 1908 s. 115.

[21] Halila s. 121. Tillåts tvångsvis kvittning med inkonnex genfordran torde enligt Halila avdraget i vart fall böra begränsas i analogi med utsökningslagens regler om utmätning i lön.

vet är klart. T. ex. hyror och amorteringar å egnahemslån lär sålunda enligt avtal avdragas å lön i icke obetydlig utsträckning.[22] Måhända bör en av arbetsavtalslagen uppehållen men däri ej uttryckligen uttalad regel av innebörd, att kvittning icke får ske med inkonnex genfordran, uppfattas som dispositiv; en naturlig begränsning av avtalsfriheten skulle väl i så fall vara att finna däri, att kvittning ej finge företagas i större utsträckning än vad lagen tillåter då genfordran är konnex.

Det skydd mot kvittning, som den finska arbetsavtalslagen förlänar åt lönefordran, måste betecknas såsom långtgående. I vart fall såvitt gäller kvittning med de praktiskt betydelsefulla konnexa genfordringarna är arbetstagaren berättigad till ett beneficium och tryggad mot att avdrag sker för tvistiga anspråk. På arbetstagarhåll torde rättsläget i allmänhet uppfattas såsom tillfredsställande och kritik mot bestämmelsen har såvitt känt icke framförts från arbetsgivarsidan. Material saknas för ett säkert bedömande av frågan, huruvida inskränkningarna i kvittningsrätten innebär några olägenheter för arbetstagaren, t. ex. i form av att arbetsgivaren utnyttjar andra och mer ingripande påföljder än kvittning med skadestånd såsom sanktion mot skadevållande handlingar från arbetstagarens sida.[23] Att nämnvärda olägenheter skulle föreligga synes dock ej antagligt. En svaghet hos bestämmelsen är oklarheten beträffande de inkonnexa genfordringarnas ställning.

c. Lagen om arbetsavtal är icke tillämplig på *de offentliga tjänstemännens arbetsförhållanden* och denna lags kvittningsregel torde icke anses analogt användbar vid avdrag å dylika tjänstemäns lön. Ett uttalande av Rytkölä synes innebära, att kvittning mot sådan lön i princip kan ske enligt allmänna kvittningsregler. Dock sätter — enligt samme författare — tjänstemannalönens offentligrättsliga karaktär vissa gränser för dessa reglers tillämpning; sålunda skulle en tjänstemannalön vara kvittnings-

[22] Avser genfordran vederlag för naturaförmåner, som skall utgå regelbundet under hela avtalstiden, t. ex. nyttjanderätt till bostad, så bör väl enligt grunderna för 18 § 1 mom. arbetsavtalslagen — som stadgar att arbetslön utgives i varor eller förmåner om så kontrakterats — även mer än en sjättedel av penninglönen kunna få avdragas.

[23] I den i not 5 omtalade utredningen upplyste ett fackförbund, att påföljden av att arbetare skadade maskiner eller redskap huvudsakligen var avsked med stöd av arbetsavtalslagen 31 §.

gill endast till den del den kan utmätas.[24]

d. Finland har icke ratificerat ILO:s konvention om rättsskydd för lön.[25] Att den finländska rätten tillfredsställer konventionens krav i vad gäller kvittning mot lön är dock tydligt.

III. Danmark

a. Dansk och svensk obligationsrätt överensstämmer i många stycken och en långtgående överensstämmelse kan iakttagas även på de allmänna kvittningsreglernas område.[1] Gäldenären har alltså enligt dansk rätt i allmänhet omfattande kvittningsbefogenheter.

Bortsett från en regel i sømandsloven 21 §, vilken kommer att omtalas nedan i kap. 9 (C II a), finnes i Danmark icke någon lagstiftning om kvittning mot lön, och allmänna kvittningsregler anses tillämpliga även i tjänsteavtalsförhållanden. Vissa avvikelser från dessa regler kan dock iakttagas i några speciella fall då huvudfordran avser lön.

b. I *retsplejeloven § 513* stadgas, att utmätning icke kan ske i »endnu ikke udbetalt embeds- eller bestillingsløn eller i lignende indtægter». Ifrågavarande fordringar ges härigenom ett mer långtgående skydd mot utmätning än vanliga privaträttsliga lönefordringar, ty dessa senare kan utmätas så snart de intjänats och förfallit till betalning eller — att döma av praxis från senare tid — till och med så snart de intjänats även om de icke förfallit till betalning.[2] De lönekrav, som enligt § 513 skyddas mot utmätning så länge de innestår hos arbetsgivaren, är i första hand statliga och kommunala tjänstemäns löner. Härmed likställer paragrafen »lignende indtægter», varmed lär åsyftas lönefordringar tillkommande vissa befattningshavare vid privata företag som dri-

[24] Nordisk administrativt tidsskrift 1950 s. 21 f. — Enligt justitiekanslerns berättelse för år 1925 s. 77 ff synes löneavdrag för genfordran (enligt borgensförbindelse) icke böra ske mot tjänstemans bestridande annat än då genfordran fastställts av domstol. Avdrag å lön för indrivning av belopp, som tidigare av misstag utbetalts för mycket, får däremot ske utan stöd av domstols avgörande enligt justitieombudsmannens berättelse för år 1927 s. 9 f, se även justitiekanslerns berättelse för år 1934 s. 82 ff.

[25] Finlands rapport ang. konventionen enligt ILO-stadgan art. 19 p. 5 e återges i ILO 37 Report III (II) s. 30 f.

[1] Om allmänna kvittningsregler i dansk rätt, se främst Ussing, Alm del § 36.

[2] Retsplejeloven § 511 st. 3 och Gomard, Fogedret, s. 87 ff med hänv.

ver näringsverksamhet med statlig koncession.[3] Om ratio legis kan antagas, att man velat förebygga att verksamhetens behöriga gång i stats- och kommunalförvaltningen och i särskilt allmännyttiga privata företag hindras genom att viktiga befattningshavare berövas sin försörjning.

I avhandlingen Modregning i Konkurs hävdade Illum att man för dansk rätts vidkommande utan stöd av lagstiftning kunde uppställa den — i andra rättsordningar kodifierade — regeln att kvittning mot en fordring är utesluten i alla tillfällen då exekution i fordringen icke kan äga rum, och som exempel på regelns tillämpning nämnde han att kvittning finge antagas vara utesluten mot de krav som omtalas i retsplejeloven § 513; endast då fordringarna var konnexa kunde det finnas skäl att tillåta kvittning.[4] Även Ussing — som inte reservationslöst ville upprätthålla regeln om att exekutionsförbud uteslöt kvittning — ansåg visst stöd finnas för att kvittning inte borde få ske mot lönefordran som föll under § 513.[5] I publicerad praxis synes problemet ha behandlats endast i *UfR 1956 s. 134,* i vilket mål avdrag med ett mindre månatligt belopp till indrivning av konnex skadeståndsfordran ansågs kunna ske i lönefordran tillkommande tjänsteman vid en enskild järnväg. Lönefordran var av det slag som avses med uttrycket »lignende indtægter» i retsplejeloven § 513, och av domskälen framgår att konnexiteten mellan fordringarna[6] varit av betydelse för utgången; motsatsvis torde kunna slutas att inkonnex genfordran icke fått indrivas genom löneavdrag. I domskälen framhålles att avdrag skett med ett mindre månatligt belopp, vilket lär kunna ses som en antydan om att befattningshavare, vars lönekrav hör under § 513, bör vara berättigad till ett beneficium i de fall då löneavdrag för genfordran får ske. Att genfordran är tvistig synes icke i och för sig medföra hinder mot kvittning gentemot lön av ifrågavarande slag.

För *stats- och kommunaltjänstemän,* alltså de största grupperna av tjänstemän vilkas lönefordringar faller under retsplej-

[3] Se Gomard, Hansen & Hurwitz, Kommenteret retsplejelov, § 513 not 2.
[4] Illum s. 132 ff och 211 ff.
[5] Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 a och b samt (om konnex genfordran) § 37 I.
[6] Genfordran avsåg ersättning i anledning av en stöld, för vilken tjänstemannen på grund av sitt tjänsteförhållande ansågs ansvarig. De närmare omständigheterna framgår ej av referatet.

loven § 513, sträcker sig skyddet mot kvittning möjligen ännu längre än till frihet från löneavdrag för inkonnexa genfordringar. Statstjänstemännens anställningsförhållanden är reglerade främst i en lag av den 7 juni 1958 om »lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd». Kommunaltjänstemännens allmänna anställningsvillkor överensstämmer vanligen med statstjänstemännens. Nämnda lag av år 1958 ger regler om löneavdrag för återkrav av försträckning (§ 33, jfr § 79 st. 2) och för vederlag för naturaförmåner (§§ 36 och 37)[7] men innehåller inga allmänna bestämmelser om kvittning mot lön. Rättsläget synes emellertid vara, att tvångsvis kvittning i allmänhet icke kan ske mot offentliga tjänstemäns lön, och förmodligen gäller skyddet mot kvittning i princip även konnexa genfordringar.[8] Har tjänstemannen uppsåtligen genom brottslig gärning i tjänsten orsakat skada torde dock ersättningsanspråket kunna avdragas å lönen enligt allmänna kvittningsregler, åtminstone om tjänstemannen är suspenderad.[9]

c. Vad härefter gäller *vanliga privaträttsliga lönefordringar* av de slag, som icke berörs av stadgandet i retsplejeloven § 513, uppmärksammas först frågan huruvida kvittning får ske med *inkonnex genfordran*. Ussing har härom uttalat, att det i vanliga arbetsförhållanden, som typiskt sett tjänar till att skaffa arbetstagaren pengar till livsuppehället, synes icke godtagbart (»uantageligt») att en arbetsgivare skulle kunna uppfylla lönekrav med motfordringar, som icke rör arbetsförhållandet, om icke arbetstagaren på förhand givits besked härom; i vart fall borde arbetstagaren vid dylik kvittning tillerkännas ett visst beneficium competentiæ.[10] Tesen att tvångsvis kvittning mot lön överhuvudtaget icke får ske med inkonnex genfordran synes varken stödjas eller vederläggas av praxis.[11] Som stöd skulle möjligen kunna åberopas *UfR 1963 s. 126*, i vilket avgörande en kommun icke ansågs

[7] Jfr även § 18 om löneavdrag för böter såsom disciplinstraff.

[8] Andersen, P., Dansk forvaltningsret (5 udg. 1965), s. 189 f och 228, Karnov s. 108 not 103, SOU 1960: 7 s. 128; jfr Schmidt, A. J., Vejledning for pantefogeder (1959), s. 144.

[9] Fedders & Frank, Tjenestemandslovene (2 udg. 1966), § 11 not 6.

[10] Alm. del § 36 IV A 1 b (de lege ferenda?). Se även Carlsen, Dansk funktionærret, s. 121.

[11] I den av Kruse ombesörjda 4 uppl. av Ussing, Alm. del, hänvisas i sammanhanget (s. 340) till UfR 1956 s. 134. I detta mål var emellertid fråga om enligt retsplejeloven § 513 *exekutionsfri* huvudfordran.

äga kvitta en arbetares krav på lön mot fordran på ogulden skatt. Stödet är bräckligt eftersom andra förklaringar av utgången är tänkbara.[12]

Såsom nämnts hävdade Ussing att arbetstagaren i vart fall — därest kvittning med inkonnex genfordran tilläts — borde tillerkännas ett visst *beneficium*.[13] Denna uppfattning förefaller svårligen förenlig med Illums, enligt vilken det knappast kan antagas att exekutionsrättens regler om det allmänna beneficium competentiæ finner användning vid kvittning mot lön.[14] Rättsläget synes här, liksom överhuvudtaget beträffande kvittning med inkonnex genfordran, vara oklart.

Avtal om kvittning mot lön med inkonnex genfordran är otvivelaktigt i princip bindande.[15]

Är arbetsgivarens fordran *konnex* med lönefordran lär löneavdrag kunna ske enligt allmänna regler om tvångsvis kvittning.[16] Utnyttjar arbetsgivaren sina befogenheter till fullo, torde han kunna kvitta bort lönefordran i dess helhet. Att genfordran är tvistig innebär intet rättsligt hinder för honom att uppnå fullgörelse medelst löneavdrag. Det tycks inte förekomma att tillämpning av forumregler avskär arbetsgivare från att i process eller skiljeförfarande om lönefordran kvitta med konnex genfordran.[17]

I *kollektivavtal* synes klausuler om begränsning av kvittnings-

[12] Det enligt allmänna kvittningsregler uppehållna kravet på att genfordran är förfallen till betalning har sannolikt ej ansetts uppfyllt, se vidare Trolle i TfR 1963 s. 54 ff.

[13] Alm. del § 36 IV A 1 b. Jfr Schmidt, Vejledning for pantefogeder, s. 144.

[14] Illum s. 135 och 136 f, jfr Gomard, Fogedret, s. 69. Om det allmänna beneficium competentiæ, se retsplejeloven § 509. Något stadgande om speciellt beneficium vid utmätning i lön finns ej i dansk rätt.

[15] Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 b och § 37 II.

[16] Se t. ex. Carlsen a.a. s. 120 f, Ussing, Enkelte Kontrakter, s. 362, Frost & Holm, Medhjælperloven (3 udg. 1950), s. 102, Illum s. 135, Illum, Den kollektive arbejdsret, s. 173 vid not 50, Betænkning nr 352/1964, s. 31 och bil. s. 68 och 72, samt Rise, Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift, s. 367 ff. I praxis synes kvittningsrätten i allmänhet ej bli bestridd, se t. ex. UfR 1936 s. 983, 1940 s. 468 och 1957 s. 894. Jfr FVK nris 1356, 1538 och 5630. Om kvittning mot efterlön enligt funktionærloven § 8, se Carlsen a.a. s. 280, Petersen & Ingerslev, Funktionærloven (7 udg. 1965), s. 167 f, och Kufahl, Funktionærloven (1965), s. 41. — Om kvittningsvis indrivning av »bod» enligt loven om arbejdsretten § 5 A, jfr nedan kap. 9 C III b vid not 32 f.

[17] Se nedan kap. 9 F I vid not 13 ff. — Om avvisning av kvittningsyrkande, då genfordran ej varit förmål för behandling på vederbörlig »fagretslig vej», se FVK nris 5641 och 5679.

rätten eller andra stipulationer rörande kvittning vanligen icke ingå.[18]

d. Då huvudfordran utgöres av krav på *semesterersättning*[19] är rätten att kvitta i hög grad inskränkt i jämförelse med vad som skulle ha gällt enligt allmänna kvittningsregler. Huvudregeln är att kvittning mot dylikt krav icke tillåtes.[20] Kvittningsbegränsningen är icke uttryckligen föreskriven i semesterlagen — ferieloven av den 31 mars 1953 — men kan till väsentlig del ses som ett korollarium till bestämmelser i lagen om sättet för utbetalningen av semesterersättningen.

Enligt ferieloven skall utbetalning av semesterersättning i normalfallet ske medelst ett feriemärkessystem, vilket innebär att arbetsgivaren erlägger ersättningen efter hand som den intjänas genom att införa av myndighet utfärdade feriemärken i arbetstagarens feriebok samt att arbetstagaren först i samband med semesterledigheten äger lösa in feriemärkena. Semesterersättningen skall alltså inte utbetalas till arbetstagaren förrän semestertiden är inne. Lagen är i princip tvingande. Dispens från tillämpning av lagens feriemärkessystem kan meddelas i viss ordning, och på stora delar av arbetsmarknaden synes kollektivavtal med ett från lagen avvikande innehåll tillämpas. Dispens torde emellertid ej meddelas, om icke uppnåendet av de ändamål, som feriemärkessystemet avser att främja, tryggas på annat sätt. Syftet med sys-

[18] Tvister huruvida kvittning får ske i kollektivavtalsreglerade förhållanden synes vanligen avgöras genom s. k. faglig voldgift, se FVK nr 1538, jfr Rise a. st., se dock även FVK nr 5630. — En uttrycklig bestämmelse om begränsning av kvittningsrätten i visst fall påträffas i kollektivavtal mellan Københavns Bogtrykkerforening och Dansk Typograf-Forbund (»Tarifen 1963 København»). I en klausul (§ 9 st. 2) om arbetares skadeståndsansvar stipuleras bl. a., att »intet fradrag i lønnen må ske, forinden kravet er anerkendt eller afgjort ved mægling, eventuelt af voldgiftsretten». Klausulen, som lär ha gällt sedan gammalt, har uppgivits ta sikte på enbart ansvar för skada å maskiner och liknande sakskador. Den lär tillämpas även vid anställnings upphörande.

[19] Termen semesterersättning användes här med samma betydelse som det danska uttrycket »feriegodtgørelse». Frågan hur det förhåller sig med rätten att kvitta mot lön, som utgår under semester enligt ferieloven § 5 st. 2, synes ej besvarad i praxis.

[20] Se härom och till det följande Ferieloven, 4 udg. ved Else Simons, s. 223 ff (se detta arbete även om ferielovens allmänna uppbyggnad), Ingerslev i Principal & Medarbejder 1962 nr 3 s. 11 f, Kufahl i Juristen 1962 s. 437 och Kufahl, Ferieloven (1965), s. 31 f. Belägg för att denna kvittningsinskränkning har relevans även på exekutionsstadiet ger UfR 1946 s. 151.

temet är tydligen att säkerställa, att arbetstagaren vid semestertidens inträde har ett belopp att hålla semester för. Genom arrangemanget undviks såväl risken för att arbetsgivaren är ur stånd att betala beloppet då semestertiden är kommen som risken för att arbetstagaren förbrukar beloppet i förtid.

Om praxis beträffande kvittning mot semesterersättning må allmänt anmärkas, att prejudikaten till stor del hänför sig till den ursprungliga ferieloven av år 1938 men att denna äldre praxis tillerkännes relevans även för den nu gällande lagens vidkommande. Samma kvittningsregler synes gälla vare sig lagens feriemärkessystem är tillämpligt[21] eller ej. Vidare må nämnas, att begränsningarna i kvittningsrätten torde uppehållas endast om kravet på semesterersättning framställts så tidigt att arbetstagaren haft möjlighet att hålla semester under det efter kvalifikationsåret närmast följande året.[22]

Ferielovens krav på att semesterersättningen utbetalas till arbetstagaren först i samband med semesterledigheten innebär enligt praxis, att förtida uppfyllelse icke är ett relevant motfaktum mot fordran på semesterersättning.[23] Arbetstagaren kan tänkas vara skyldig att återbära det i förtid uppburna beloppet, men sådant återbetalningskrav får ej kvittas mot anspråket på semesterersättning.[24] Principen att arbetsgivaren inte befriar sig genom förtida fullgörelse av semesterersättning kompletteras med att han heller icke får kvitta med krav på återbetalning av löneförskott av annat slag.[25] Naturligen tillåts då heller icke kvittning med fordran i anledning av lämnad försträckning.[26] Förmodligen förhåller det sig vidare så, att inkonnexa genfordringar överhuvudtaget icke får avräknas mot kravet på semesterersättning.[27]

[21] Har feriemärken redan införts i feriebok, uppkommer givetvis ingen kvittningssituation. Framställningen i texten avser fall då arbetstagaren har krav på feriemärken eller kontant semesterersättning.

[22] UfR 1946 s. 151.

[23] Juristens Domssamling 1941 s. 67 och UfR 1943 s. 950.

[24] UfR 1948 s. 969.

[25] UfR 1939 s. 1170 (förskott på provision).

[26] UfR 1946 s. 151. Att kvittning avtalats gör rimligen ingen skillnad, eftersom ferieloven är tvingande.

[27] Jfr Ussing, Alm. del § 36 IV A 1 b, samt UfR 1945 s. 1136 och 1949 s. 151 (kommuns genfordran avseende ogulden skatt). Då huvudfordran utgöres av krav på feriemärken medan den inkonnexa genfordran gäller penningar kan kvittningsrätten tänkas utesluten redan enligt allmänna kvitt-

Vad härefter beträffar andra konnexa genfordringar än de i föregående stycke omtalade är rättsläget mer oklart. Huvudregeln kan möjligen sägas vara att kvittning inte får ske.[28] Undantag finns emellertid. Klart är att skadeståndsfordran är kvittningsgill, om arbetstagaren uppsåtligt vållat skadan såsom fallet kan vara då han brustit i redovisning av anförtrodda medel.[29] Kvittning torde vidare få ske även eljest då skadan uppkommit genom ett mer allvarligt brott mot tjänsteavtalsförpliktelserna.[30] Överhuvudtaget synes kvittning tolereras om genfordran uppstått i anledning av ett uppenbart inkorrekt handlande i anknytning till arbetsförhållandet.[31] Det har sagts att kvittning tillåts i sådana fall då det skulle te sig särdeles stötande för rättskänslan om arbetstagaren ägde utkräva semesteranspråket trots sin grova pliktförsummelse.[32]

Att kvittningsrätten överhuvudtaget har inskränkts i fall, då genfordran uppkommit ur arbetsförhållandet, är anmärkningsvärt. Önskan att främja semesterlagens grundläggande syften har väl främst motiverat inskränkningen; den vederkvickelse semestern är avsedd att ge har ansetts såvitt möjligt böra komma alla arbetstagare till del. Även andra synpunkter kan dock ha beaktats. Här märkes att en arbetsgivare, som tillämpar det lagreglerade feriemärkessystemet, inte har någon huvudfordran på semesterersättning att kvitta emot i den mån han lagenligt redan utlämnat feriemärken innan genfordran uppkommit; av mer el-

ningsregler, nämligen på den grund att kraven är inkommensurabla. Motsvarande förhållande bör väl däremot inte i och för sig utesluta kvittning då fordringarna är konnexa.

[28] Juristens Domssamling 1941 s. 241 (redovisningsskuld) och Københavns byrets dom 7/7 1942 (ersättning enligt funktionærloven § 4; Karnov s. 831 not 38, Juristen 1962 s. 437).

[29] UfR 1940 s. 1086, jfr 1942 s. 189 och 1945 s. 1136.

[30] UfR 1956 s. 879 och 1957 s. 801 (rederis kostnad för sjömans hemsändning efter rymning resp. efter avskedande på grund av grov tjänsteförsummelse), UfR 1960 s. 417 (ersättning för brott mot konkurrensregler) samt Østre landsrets dom 6/3 1962 (ersättning enligt funktionærloven § 4; ref. hos Ingerslev a.a. s. 12, jfr ovan not 28).

[31] UfR 1940 s. 468 (företaget drevs av en förening, i vilken arbetstagarna var medlemmar, och genfordran avsåg av styrelsen med stöd av stadgarna ålagda böter för brott gentemot förbud mot kollektiv arbetsnedläggelse) och 1952 s. 195 (krav på återbetalning av belopp, som arbetsgivaren utan att vara rättsligt skyldig därtill utgivit i semesterlön sedan arbetstagaren svikligen förtigit att han intjänat semesterersättning hos annan arbetsgivare).

[32] Kufahl i Juristen 1962 s. 437.

ler mindre rationella rättviseskäl kan då även andra arbetsgivare anses böra vara förmenade kvittningsrätt.

e. *Krav på reformering* av reglerna om kvittning mot lön har framställts i olika sammanhang. I doktrinen har Ussing uttalat, att det skulle behövas tvingande regler som begränsade arbetsgivarens befogenhet att kvitta,[33] och nyligen har Landsorganisationen i Danmark i ett yttrande till en statlig utredning hävdat, att rättsläget är otillfredsställande, bl. a. däri att något skydd motsvarande beneficiet vid exekution icke upprätthålles vid kvittning.[34]

f. Danmark har inte ratificerat ILO:s löneskyddskonvention. Som skäl har bl. a. anförts, att landets rättsregler icke står i full överensstämmelse med konventionens regel i art. 8 angående avdrag å lön.[35]

IV. England

a. Det vanliga kvittningsyrkandet i svensk process motsvaras i engelsk rätt närmast av institutet *set-off*. För detta institut gäller emellertid relativt stränga förutsättningar och vid en jämförelse bör man även beakta institutet *counterclaim*. Inledningsvis må summariskt följande anföras om de båda instituten.[1]

Avgränsningen mellan instituten är relativt komplicerad och terminologien synes inte helt stadgad. Vissa olikheter kan dock lätt urskiljas. Tydligt är att en gäldenär, vars genfordran överstiger huvudfordran till beloppet, måste göra gällande counterclaim med iakttagande av dess särskilda former, därest han vill erhålla dom även beträffande överskottet. Samma institut måste han nyttja, om han vill trygga sig mot att hans yrkande rörande genfordran förfaller i den händelse talan om huvudfordran återkallas. Counter-

[33] Alm. del § 36 IV A 1 b, jfr densamme i TfR 1939 s. 174 och Illum s. 135 f.

[34] Betænkning nr 352/1964 bil. 8; betr. utredningens ståndpunktstagande till spörsmålet, se betänkandet s. 31.

[35] ILO 37 Report III (II) s. 28 f.

[1] Allmänt om kvittning i engelsk rätt, se Odgers' Principles of pleading and practice, chapter 14, Halsbury's Laws of England (3. ed), Vol. 34, s. 393 ff, Snell's Principles of equity, chapter 16 sect. 1, jfr Kegel s. 11 ff och Illum s. 26 ff, s. 146 f och 208 f. Lagstiftning, se främst Supreme Court of Judicature Act, 1925, sect 38—39, och Rules of the Supreme Court, order 15 rule 2 och rule 5 samt order 18 rule 17 (före 1964 order 19 rule 3), se härtill The Annual Practice.

claim motsvarar sålunda en genstämningsvis förd kvittningstalan, men termen betecknar inte endast en sådan talan utan även en form av kvittningsyrkande, som användes i vissa fall då gäldenärens syfte allenast är — liksom vid set-off — att förhindra att borgenären utverkar en exekutionstitel beträffande huvudfordran. Såsom försvarsmedel nyttjas alltså såväl set-off som counterclaim. Vartdera institutet kan härvidlag beskrivas såsom en kopplingscentral mellan ett komplext rättsfaktumelement och ett komplex av rättsföljder enligt olika rättsregler. Avgränsningen mellan instituten är här något oklar. Framställningen avser i fortsättningen endast kvittningsyrkandet som försvarsmedel.

För gäldenären är det fördelaktigast med hänsyn till rättsföljderna, om hans yrkande kan klassificeras som set-off. I gengäld är villkoren för set-off strängare än för counterclaim. Om *villkoren* må översiktligt anföras följande. För set-off synes enligt common law i princip gälla förutsättningen, att genfordran är grundad på kontrakt. Vidare krävs att genfordran skall kunna utredas utan svårighet. Vid s. k. equitable set-off åter får gäldenären kvitta även med »unliquidated damages». Härför är emellertid ett villkor, att det föreligger ett nära samband mellan de motstående fordringarna. De bör ha uppkommit ur samma avtalsförhållande eller eljest ur med varandra förknippade transaktioner. För set-off med tvistig skadeståndsfordran krävs sålunda konnexitet. Counterclaim, å andra sidan, är inte bundet av samma snäva förutsättningar, utan allsköns genfordringar kan tänkas få bli åberopade i denna form. För kvittning med inkonnexa, illikvida skadeståndsfordringar står alltså institutet counterclaim — och endast detta — öppet. Såsom nämnts är avgränsningen mellan de båda instituten något oklar, och det lär anses tillrådligt att i tveksamma fall åberopa såväl set-off som counterclaim. I sådant fall måste formerna för counterclaim — som är mer komplicerade än dem för set-off — iakttagas.

Vad sedan beträffar *rättsföljderna,* så innebär ett godkännande av genfordran såväl vid set-off som counterclaim att borgenären icke vinner någon exekutionstitel till den del de motstående fordringarna täcker varandra. Härvid är emellertid att märka, att gäldenären endast vid set-off har en ovillkorlig rätt att få fordringarna gemensamt prövade medan vid counterclaim domstolen har befogenhet att i undantagsfall avskilja yrkandet om genfordran till särskild handläggning. Sådant avskiljande lär kunna ske, om gemensam prövning skulle fördröja behandlingen av huvudfordran på ett otillbörligt sätt. En viktig olikhet mellan instituten föreligger genom reglerna om rättegångskostnaderna. En svarande, som kunnat göra gällande set-off, anses ha vunnit målet till den del de motstående fordringarna täcker varandra, och han får förty ersättning för sina kostnader å målet utan att behöva betala kärandens. Vid counterclaim däremot bedöms kostnaderna för vardera partens talan för sig. Godkännes båda anspråken får svaranden visserligen ersättning för

kostnaderna med avseende å genfordran men måste betala kärandens kostnader för talan beträffande huvudfordran.

Genom avtal lär rätten till set-off kunna såväl utvidgas som inskränkas. Vid vissa avtalstyper torde speciella kvittningsnormer upprätthållas såsom naturalia negotii.

b. Problemet huruvida det förhållandet, att en fordran är *fredad för exekution,* medför att den jämväl är skyddad mot kvittning synes ej vara klarlagt i engelsk praxis.[2] Beträffande exekution i lönefordran är rättsläget, att löner som faller under Wages Attachment Abolition Act, 1870 — i huvudsak vanliga arbetarlöner — inte får göras till föremål för utmätning för indrivning av fordringar i allmänhet medan andra löner i privata anställningsförhållanden — i stort sett tjänstemannalöner — lär kunna utmätas sedan de intjänats.[3] En regel av innebörd att exekutionsfrihet medför kvittningsskydd skulle alltså få tillämpning endast på löner av det förra slaget. Något stöd för antagandet att en sådan regel gäller för dessa löner synes emellertid ej finnas. Att ett långtgående skydd mot avdrag å arbetarlöner upprätthålles på andra grunder framgår av den fortsatta framställningen.

Vid skildringen av rättsläget beträffande kvittning mot *lönefordran* måste man skilja mellan, å ena sidan, tjänsteavtalsförhållanden som lyder under Employers and Workmen Act, 1875, och därmed under trucklagstiftningen — d. v. s. den lagstiftning vars huvudsakliga syfte är att förhindra att arbetare tvingas att på för dem ofördelaktiga villkor mottaga varor eller andra naturaförmåner i stället för kontant lön[4] — samt, å andra sidan, tjänsteavtalsförhållanden av annat slag. Nämnda lag liksom trucklagstiftningen är tillämplig då arbetstagaren är en »workman», varmed avses arbetare med manuellt arbete, dock med några undantag.[5]

[2] Jfr *Gathercole* v. *Smith* (1881), 17 Ch. D. 1 (fordran på pension, som enligt lag ej fick överlåtas innan den förfallit till betalning, ansågs skyddad mot set-off med äldre, inkonnex genfordran).

[3] Se hänv. i The Annual Practice, Rules of the Supreme Court, order 45 rule 1, order 50 rule 16. Se vidare Wood i MLR 1963 s. 51 ff.

[4] Med trucklagstiftning avses the Truck Acts, 1831, 1887, 1896. Om dess principiella tillämpningsområde, se the Truck Amendment Act, 1887, sect. 2.

[5] Bl. a. undantas tjänare i hushåll. Om begreppet »workman», se närmare t. ex. Redgrave's Factories, truck & shops acts (19. ed.), s. 1042 ff.

c. I tjänsteavtalsförhållanden som faller *utanför trucklagstiftningen* och 1875 års lag — d. v. s. i huvudsak i förhållanden där arbetstagaren utför ett s. k. icke-manuellt arbete, t. ex. kontorssysslor — torde allmänna regler om set-off vara tillämpliga. I äldre praxis påträffas visserligen ett avgörande av innebörd, att arbetsgivare icke äger rätt till set-off gentemot lön för illikvid genfordran avseende ersättning för egendom som gått förlorad genom arbetstagarens vårdslöshet,[6] och med stöd av detta har hävdats, att set-off i tjänsteavtalsförhållanden icke får ske för »unliquidated damages» om icke avtal härom föreligger,[7] men avgörandets prejudikatvärde torde numera vara ringa.[8] Avtal om set-off lär fritt kunna träffas.[9] Till det sagda bör fogas reservationen, att arbetsgivarens rätt till löneavdrag torde vara begränsad i den mån minimilönslagstiftningen tillämpas på tjänsteavtalsförhållandet, se Wages Councils Act, 1959, sect. 14.

d. *Inom trucklagstiftningens tillämpningsområde* — vilket såsom framgått omfattar tjänsteavtalsförhållandena för det stora flertalet kroppsarbetare, bl. a. för industriarbetarna i gemen — är rättsläget beträffande löneavdrag för motfordringar tämligen väl preciserat genom uttryckliga föreskrifter och praxis.[10] Det

[6] *Le Loir* v. *Bristow* (1815), 4 Camp. 134 (The English Reports, Vol. 171, s. 43), jfr *Cleworth* v. *Pickford* (1840), 7 M. & W. 314 (The English Reports, Vol. 151, s. 786).

[7] Diamond, The law of master and servant (1948), s. 95.

[8] Halsbury's Laws of England, Vol. 34, s. 407 not (u). Jfr Fridman, The modern law of employment, s. 405 f (framställningen hos Fridman synes oklar eller åtminstone ofullständig; åberopade rättsfall gäller mestadels institutet prisnedsättning).

[9] Batt, The law of master and servant (1950), s. 129, och Grunfeld i Actes du deuxième congrès international de droit social I, s. 95. Om avdrag för avtalsviten och förverkandeklausuler, se Batt a.a. s. 199 f, Tillyard, The worker and the state (1948), s. 97 f, Grunfeld a.a. s. 102 f och Fridman a.a. s. 484 ff.

[10] Till trucklagarna finns åtskilliga kommentarer. Här må nämnas Redgrave's Factories, truck & shops acts, s. 997 ff, Batt a.a. s. 123 ff, Tillyard a.a. s. 91 ff, Halsbury's Laws of England, Vol. 17, s. 138 ff, Cooper & Wood, Outlines of industrial law (1966), s. 128 ff, Samuels, Industrial law (1961), s. 39 ff, Fridman a.a. s. 406 ff, och Wedderburn, The worker and the law (1966), s. 138 ff. Se vidare Report of the committee on the truck acts (1961). Om löneavdragsreglerna, se även Diamond a.a. s. 98 f, Kahn-Freund i The Industrial Law Review, Vol. 4 (1949—50), s. 2 ff, och Grunfeld a.a. s. 94 f. En trucklag med speciellt tillämpningsområde, the Hosiery Manufacture Act, 1874, förbigås i denna framställning liksom reglerna om sjömännens lön i Merchant Shipping Act, 1894. Likaså förbigås löneavdragsregeln i Wages Councils Act, 1959, sect. 14, vilken regel knappast har självständig betydelse inom trucklagarnas tillämpningsområde.

bör uppmärksammas att normerna i denna lagstiftning är av offentligrättslig karaktär i den meningen, att de är straffsanktionerade (gentemot arbetsgivaren) och att deras tillämpning övervakas av statliga myndigheter. Åtskilliga men möjligen inte alla normer påverkar vidare avtalsparternas privaträttsliga relationer, så att arbetstagaren i händelse av normvidrigt handlande från arbetsgivarens sida genom talan vid domstol äger framtvinga korrekt fullgörelse.

Först skildras nu trucklagarnas *straffsanktionerade* regler om avdrag vid lönebetalningen. Därefter behandlas frågan huruvida arbetsgivaren äger kvitta mot lönefordran i process.

De straffsanktionerade reglerna bygger på *huvudprincipen,* att arbetsgivaren icke får göra avdrag för motfordringar vid lönebetalningen. Huvudregeln är inte otvetydigt uttalad i skriven lag utan vilar på ett avgörande av överhuset vid tolkning av 1831 års trucklag, *Williams* v. *North's Navigation Collieries (1889), Ltd.,* [1906] A. C. 136.[11] Överhusets ståndpunktstagande — som närmast var resultatet av en bokstavstolkning[12] — var ingalunda självfallet, eftersom lagens upphovsmän näppeligen haft annat syfte än att trygga arbetarna mot att de såsom lön i stället för reda pengar påtvingades varor eller andra naturaprestationer, vilkas värde var svårbestämbart och vilkas nytta för arbetarna var oviss. De enda kvittningsfall, som uttryckligen uppmärksammats och klart förbjudits i 1831 års lag, är sålunda de som uppkommer då arbetsgivaren söker kringgå lagens centrala regel om förbud mot löneuppfyllelse in natura genom att tillhandahålla arbetaren naturaprestationer på kredit och indriva vederlagsanspråket medelst löneavdrag. Principen i fallet *Williams* har emellertid stadigt upprätthållits.

Från huvudregeln om förbud mot löneavdrag för indrivning av genfordringar finns några *undantag,* som alla grundar sig på uttryckliga lagregler. Arbetsgivarens krav mot arbetaren på vederlag för bostad, måltider, bränsle och vissa andra uppräknade

[11] Ref. ovan kap. 5 A efter not 11. Det kan tillfogas, att den domfästa genfordran utgjordes av anspråk på skadestånd på grund av olovlig bortovaro från arbetet. Genfordran var alltså ej blott likvid utan även konnex. Den lönefordran, från vilken avdraget skedde, avsåg dock en senare avlöningsperiod än den varunder skadeståndsfordran uppkommit.

[12] Bokstavstolkning av sect. 3, stödd av en tolkning e contrario av sect. 23 —24.

nyttigheter får sålunda avdragas från lön under förutsättning att i lagen inskrivna villkor — innebärande bl. a. att skriftligt avtal om avdraget träffats — är uppfyllda.[13] Vidare får anspråk på återbetalning av penningförsträckningar, som arbetsgivaren lämnat arbetaren för att hjälpa denne vid sjukdom eller för vissa andra uppräknade ändamål, indrivas genom löneavdrag.[14]

Ytterligare undantag gäller enligt the Truck Act, 1896, som öppnar möjlighet för arbetsgivaren att göra löneavdrag för vissa konnexa genfordringar, nämligen avtalsviten (»fines», se sect. 1), ersättning för dåligt eller vårdslöst arbete[15] och för skada å material eller annan arbetsgivarens egendom (sect. 2) samt vederlag för tillhandahållandet av råvaror, verktyg och andra uppräknade förmåner (sect. 3). Villkoren för företagandet av dessa avdrag är noggrant angivna i lagen. Arbetaren skall vara på förhand underrättad om förutsättningarna för avdrag. Skriftligt besked om avdraget måste lämnas. Någon utrycklig regel om arbetarens rätt till beneficium finns ej i lagen, men väl ett stadgande om att avdrag måste vara skäligt med hänsyn tagen till omständigheterna i det särskilda fallet. Krav på att genfordran är likvid uppställs ej. Givetvis står det arbetaren öppet att vid domstol föra talan i anledning av avdrag som han förmenar vara oriktigt.[16]

Andra undantag från det straffsanktionerade förbudet än dem, som angivits i föregående två stycken, torde ej finnas.[17] Har arbetsgivaren av misstag utbetalt för mycket lön får han följaktligen icke avdraga det för mycket utbetalda vid senare lönebetalningar.[18] Ej heller får han på detta sätt göra sig betald för andra

[13] The Truck Act, 1831, sect. 23, och the Truck Amendment Act, 1887, sect. 8. Det är här fråga om fall då den centrala antitruckregeln fått vika, eftersom de uppräknade naturaprestationerna bedömts såsom nyttiga för arbetarna och eftersom särskilda garantier mot missbruk föreligger.

[14] The Truck Act, 1831, sect. 24. Om försträcknings causa, jfr Grunfeld a.a. s. 94.

[15] Även institutet prisnedsättning torde här avses, se *Pritchard* v. *James Clay (Wellington), Ltd.*, [1926] 1 K. B. 238. Den äldre trucklagstiftningen anses däremot icke reglera detta institut, vilket får betydelse inom de industrier som är undantagna från tillämpningsområdet för 1896 års lag (enligt sect. 9), se *Sagar* v. *Ridehalgh & Son, Ltd.*, [1931] 1 Ch. 310.

[16] Arbetarens talan måste dock väckas senast inom sex månader, se sect. 5.

[17] Avdrag för annat än genfordran tillåtes i vissa fall, se om uppdrag om betalning till tredje man *Hewlett* v. *Allen*, [1894] A. C. 383.

[18] Grunfeld a.a. s. 95.

skadeståndskrav än dem i 1896 års lag uttryckligen omtalade. Att arbetaren lämnat samtycke till löneavdrag saknar relevans.[19]

Vi övergår till frågan huruvida arbetsgivaren äger *rätt till set-off i process,* då arbetaren för talan om utfående av ett belopp som till täckande av en genfordran i strid med det straffsanktionerade förbudet innehållits vid lönebetalning. För några fall ger lagtexten besked. Har arbetsgivaren brutit mot den centrala antitruckregeln i 1831 års lag genom att påtvinga arbetaren naturaprestation — av annan art än dem som omtalas i sect. 23 — i stället för reda penningar, så gäller beträffande den privaträttsliga relationen inte endast att naturaprestationen inte är relevant motfaktum mot anspråket på korrekt fullgörelse utan även att den överhuvudtaget icke ger upphov till någon arbetsgivarens fordran mot arbetaren; någon genfordran föreligger alltså inte och kvittningsproblemet förfaller.[20] Har arbetsgivaren i strid med lagen avdragit viten, skadestånd eller annan fordran av det slag, som regleras i 1896 års trucklag, så är rättsläget i princip, att han i process om det avdragna beloppet inte får kvitta med den fordran han gjort gällande vid lönebetalningen.[21] Beträffande andra fall än de nu berörda — t. ex. då genfordran avser skadestånd på grund av olovlig frånvaro — lämnar trucklagstiftningen icke besked om kvittningsrätten i process. I praxis har problemet fått viss belysning. Vid domsmotiveringen i det ovan omtalade fallet *Williams* — vari arbetsgivaren förklarades saker till brott mot 1831 års trucklag på den grund att han vid lönebetalning gjort avdrag för en skadeståndsfordran — fälldes sålunda yttranden av innebörd, att arbetsgivaren utan hinder av att innehållandet varit lagstridigt skulle ha varit berättigad till set-off för skadeståndsfordran därest arbetaren yrkat att utfå det innehållna lönebeloppet.[22] Uttalandena skedde emellertid som obiter dicta och de synes icke ha bekräftats i senare praxis utan i stället blivit

[19] Se t. ex. *Penman* v. *Fife Coal Co., Ltd.,* [1936] A. C. 45, 57.

[20] The Truck Act, 1831, sect. 4—6, se även the Truck Act, 1887, sect. 5. Exempel på tillämpning av regeln, att arbetsgivaren icke får tillgodoräkna sig värdet av oriktig prestation, ger *Kenyon* v. *Darwen Cotton Manufacturing Co.,* [1936] 2 K. B. 193 (det oriktiga betalningsmedlet utgjordes av andelar i arbetsgivareföretaget).

[21] Se närmare the Truck Act, 1896, sect. 5.

[22] [1906] A. C. 136, 140 f, 142, 145 f. Om motiveringarna, se ovan kap. 5 A not 12. Jfr Bowen, L. J., i *Hewlett* v. *Allen,* [1892] 2 Q. B. 662, 667 f.

föremål för visst avståndstagande.[23] Problemets praktiska betydelse är givetvis begränsad, eftersom det straffsanktionerade förbudet mot verkställande av avdrag vid lönebetalningen medför att frågan om kvittning i process sällan uppkommer.

e. Trucklagarna har länge ansetts vara i behov av *revision*.[24] År 1961 framlade en statlig kommitté ett förslag[25] om att dessa lagar skulle upphävas och ersättas med en för nutida förhållanden lämpad lagstiftning. Såvitt gällde avdrag från lön fann kommittén ett behov av skyddslagstiftning alltfort föreligga. Dess förslag härom innebär i huvudsak följande. Lagstiftningen, som bör omfatta alla arbetstagare utom sjömännen, skall vara av rent privaträttslig natur. I princip tillåtes varje avdrag, vartill arbetstagaren fritt samtyckt. Meningen synes vara, att även muntliga eller tyst förutsatta tjänsteavtalsvillkor om rätt att göra avdrag i hypotetiska fall bör binda arbetstagaren. Utan stöd av avtal skall däremot avdrag inte få ske. För några typer av genfordringar uppställs speciella regler. Avdrag för sådana avtalsviten och skadestånd, varom bestämmelser nu finns i sect. 1—2 i 1896 års trucklag, bör få företagas endast om stadgat bruk föreligger eller flertalet berörda arbetstagare lämnat samtycke, och till beloppet måste sådant avdrag vara skäligt. Likviditetsproblemet ges en egenartad lösning, innebärande att arbetstagaren skall underrättas om det tilltänkta avdraget och därefter ges tillfälle att dra saken inför domstol inom en frist om 10 dagar. Avdrag får ej verkställas under fristen och — i den händelse arbetstagaren väcker talan — ej heller senare utan domstolens tillstånd. För att möjliggöra en snabb och billig rättegång i dylika tvister, liksom i andra tvister om löneavdrag, föreslås inrättandet av lokala arbetsdomstolar. Avdrag avseende återbetalning av tidigare för mycket utbetald lön skall ej få företagas om genfordran är tvistig och skall aldrig få ske med mer än en tiondedel av förfallet lönebelopp. För motfordran på grund av redovisningsansvar skall däremot illikviditeten ej utgöra hinder för avdrag.

Mot kommitténs förslag har riktats flera anmärkningar, främst att lagen genom att bygga på principen om avtalsfrihet skulle ge arbetstagarna ett otillräckligt skydd.[26]

f. Storbritannien har ratificerat ILO:s löneskyddskonvention, dock endast såvitt gäller arbetstagare som lyder under trucklagstiftningen.[27]

[23] *Penman* v. *Fife Coal Co., Ltd.*, [1936] A. C. 45, 58 f. Jfr Batt a.a. s. 129.
[24] Se t. ex. Kahn-Freund i The Industrial Law Review, Vol. 4 (1949—50), s. 2 ff, och Boulton i The Business Law Review, Vol. 4 (1957), s. 258 ff med hänv.
[25] Report of the committee on the truck acts.
[26] Aikin i MLR 1962 s. 215 ff, se även Wedderburn a.a. s. 148.
[27] ILO 37 Report III (I) s. 147 f.

V. Frankrike

a. Det kvittningsinstitut, som regleras i Code civil (art. 1289—1299) och som kallas *compensation légale,* innefattar vittgående rättsföljder och är i gengäld bundet av stränga förutsättningar.[1] Bland annat uppehålles kravet att de motstående fordringarna är likvida (art. 1291). Rättsföljderna sammanfattas i satsen, att de motstående fordringarna utslocknar i den mån de täcker varandra i det ögonblick de samtidigt är kvittningsgilla. Innebörden härav är, förutom annat, att morapåföljder inte längre är tillämpliga. Kvittningen säges ske »de plein droit par la seule force de la loi», till och med utan kontrahenternas vetskap.[2] I process beaktas emellertid en genfordran icke ex officio utan någon form av åberopande krävs.[3]

Likviditetskravet i art. 1291 upprätthålles tämligen strängt men icke obönhörligt; ett rent chikanöst bestridande utesluter sålunda icke compensation légale.[4] Kravet på genfordrans klarhet synes ha betydelse främst då fråga är om huvudfordrans morapåföljder. Gäller ett käromål huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd, har gäldenären däremot möjligheter att befria sig ur sitt tvångsläge även om hans genfordran är tvistig, nämligen genom att använda det i huvudsak i praxis framvuxna institutet *compensation judiciaire.*[5] Yrkande om sådan kvittning har karaktär av genkäromål medan åberopande av compensation légale följer reglerna för vanliga invändningar. Något ovillkorligt

[1] Allmänt om kvittningsreglerna i fransk rätt, se Planiol & Ripert VII nris 1280 ff, Beudant, Cours de droit civil français (2. éd.) IX nris 1034 ff, Aubry & Rau, Droit civil français (6. éd.) IV §§ 325 ff, Fuzier-Herman, Code civil annoté (nouv. éd.), art. 1289 ff, Dalloz Droit civil I, artikeln Compensation, Ripert & Boulanger, Traité de droit civil II nris 1967 ff, Colin & Capitant, Traité de droit civil II nris 1545 ff, Mazeaud, Leçons de droit civil II nris 1142 ff, och Kegel s. 8 ff.

[2] Om den historiska bakgrunden till ipsojure-konstruktionen, se Baudry-Lacantinerie & Barde, Traité théorique et pratique de droit civil, Des obligations (3. éd.) III nr 1804.

[3] Göres kvittningsrättsföljden icke gällande, anses båda fordringarna »återuppstå»; om innebörden härav, se Planiol & Ripert VII nr 1291.

[4] Om likviditetskravet, se närmare t. ex. Planiol & Ripert VII nr 1286 och Dalloz Droit civil I, a. art. nris 94 ff.

[5] Se härom — utöver hänv. i not 1 — Kotzebue, R. de, Compensation et procédure (1945), s. 84 ff, och Solus, H. & Perrot, R., Droit judiciaire privé I (1961), nris 320 ff. — Institutet kvarstad å egen skuld erbjuder en annan möjlighet för gäldenären att i ifrågavarande situation undvika skyldighet att uppfylla huvudfordran, se härom t. ex. Mazeaud a.a. nr 1152.

anspråk på gemensam prövning av de motstående fordringarna har en svarande icke vid compensation judiciaire, utan det anses ankomma på domstolen att — under beaktande av omständigheterna — bedöma om prövningen av genfordran skall tillåtas fördröja avgörandet angående huvudfordran. Därest den tvistiga motfordran upptages till gemensam bedömning och därvid godkännes av domstolen, avräknas fordringarna mot varandra. Compensation judiciaire får sålunda relevans för den centrala uppfyllelserättsföljden. Dess verkningar för morapåföljderna synes däremot vara begränsade till tiden efter det kvittningsyrkandet framställts i processen.[6] Huruvida det vid compensation légale uppehållna likviditetskravet innebär något verksamt skydd mot kvittning kan därför sägas bero av morapåföljdernas stränghet.[7]

Code civil art. 1293 undantar några slag av fordringar från de allmänna kvittningsreglernas spel. Av intresse för den fortsatta framställningen är främst regeln i punkt 3, som avser utmätningsfri underhållsfordran. Dylik fordran kan alltså icke mötas med kvittning. I praxis synes regeln ha utsträckts till att gälla alla *utmätningsfria fordringar,* och numera brukar regeln inte skildras som ett undantag utan det sägs att »la saisissabilité est une condition de la compensation».[8]

Bestämmelsen i Cciv art. 1293 p. 3 anses tvingande till skydd

[6] Frågan om vid vilken tidpunkt kvittningen »sker» vid compensation judiciaire är omtvistad, se Planiol & Ripert VII nr 1297 not 1, se även Mazeaud a.a. nr 1151.

[7] Framställningen i texten avser rättsläget då fordringarna saknar samband. Är fordringarna *avtalskonnexa,* torde det i viss utsträckning föreligga en rätt att få fordringarna prövade gemensamt och då är dröjsmålspåföljder stundom uteslutna även för tiden innan kvittningsyrkandet framställts i processen. Det område, där likviditetskravet sålunda generellt frånfalles, omfattar emellertid knappast mer än kontokurantliknande förhållanden samt fall där konnexiteten är så höggradig att det snarare är fråga om institutet prisnedsättning än om kvittning. Någon stadgad terminologi används ej vid skildringen av dessa regler. De synes uppfattas stundom som ett specialfall av compensation légale (varvid likviditetskravet frånfalles) och stundom som en kombination av compensation judiciaire och institutet non adimpleti contractus. Även andra konstruktioner förekommer. Se Cassin, De l'exception tirée de l'inexécution dans les rapports synallagmatiques (1914), s. 190 ff, Houin, La distinction des contrats synallagmatiques et unilatéraux (1937), s. 359 ff, Planiol & Ripert VI nr 443, Ripert & Boulanger a.a. nr 1980 och Mazeaud a.a. nr 1150.

[8] Baudry-Lacantinerie & Barde a.a. nr 1850 s. 188. Se vidare Planiol & Ripert VII nr 1288 och Dalloz Droit civil I, a. art. nris 145 ff.

för innehavaren av den utmätningsfria fordran. I allmänhet kan emellertid kontrahenterna genom avtal utvidga den lagreglerade kvittningsrätten och de kan också inskränka den.[9]

b. Vi övergår till frågan om kvittning mot *lönefordran.*[10] Rättsläget är här olika i skilda fall allt efter vilket slag av genfordran som berörs. Såvitt gäller vissa uppräknade arter av genfordringar finns särskild lagstiftning i Code du Travail medan i övrigt allmänna kvittningsregler torde vara tillämpliga. Närmast lämnas en redogörelse för de i Code du Travail ingående föreskrifterna.

Bestämmelser med syfte att skydda lönefordringar mot kvittning hade meddelats i en lag av år 1895[11] och de överfördes år 1910 utan saklig ändring till *Code du Travail,* där de nu återfinns i första boken art. 50—51.[12] Enligt ordalydelsen gäller reglerna endast arbetare men de anses i princip tillämpliga på alla arbetstagare, alltså även tjänstemän.[13] Med hänsyn till olikheterna i rättsföljder bör man skilja mellan tre grupper av genfordringar, nämligen 1) fordringar i anledning av leveranser i allmänhet, 2) vissa i art. 50 särskilt uppräknade slag av leverans- och försträckningsfordringar och 3) fordringar på grund av försträckningar i allmänhet.

Beträffande *leveransfordringar i allmänhet* förklaras i art. 50 att ingen kvittning får ske mot lön. Regeln är en länk i antitrucklagstiftningen, som i övrigt påbjuder kontantbetalning av lön (CTr I: 43) och förbjuder hållandet av särskilda butiker för de anställda (CTr I: 75). Denna lagstiftning — som numera anses onödigt långtgående — medför att arbetsgivare endast i undantagsfall har giltiga leveransfordringar mot de anställda, och i un-

[9] Se t. ex. Dalloz Droit civil I, a. art. nris 215 ff.

[10] Se härtill främst Planiol & Ripert XI nris 832 ff, Durand II nris 396 ff, Brun & Galland II nris 228 ff och Bizière, P., La compensation en droit prud'homal (i L'informateur du chef d'entreprise 1961 s. 267 ff). Kortfattade framställningar finns i de översiktsarbeten, som omtalas ovan kap. 2 B III och hos Brochard, Manuel du contrat de travail, nris 96 ff. Se nu ock Lyon-Caen, Les salaires (1967), nris 290 ff. — Rättsläget betr. sjömäns löneanspråk förbigås.

[11] Lag 12/1 1895 art. 4—5. Om äldre rätt, se Durand II nris 396 f.

[12] Se härtill — utöver hänv. i not 10 — kommentaren hos Drouillat, R. & Aragon, G., Code du travail annoté (1950).

[13] CTr gäller dock icke för offentliga tjänstemän (Drouillat & Aragon a.a. s. 12); se betr. kvittning mot offentlig tjänstemans lön Conseil d'État 24/5 1940, D. A. 1941. 279.

dantagsfallen reser alltså kvittningsförbudet ett ytterligare hinder mot truckmissbruk; för indrivning av t. ex. en fordran för varor, som levererats till arbetarens hushåll, måste arbetsgivaren anlita det offentliga exekutionsförfarandet.[14]

Kvittningsförbudet beträffande leveransfordringar är emellertid icke absolut. Regeln i art. 50 gör undantag för fall då fordran avser *verktyg och redskap,* som är nödvändiga för arbetet, eller *råämnen och material,* som arbetaren har att svara för och som han nyttjar i sitt arbete (»dont l'ouvrier a la charge et l'usage»). Fordran i anledning av försträckning som lämnats för anskaffande av nämnda förnödenheter ställs i samma läge. Det är här fråga om genfordringar som har ett nära samband med arbetsförhållandet. Motivet till undantagsregleringen anses vara, att kvittningsrätten kan ge arbetaren möjlighet att på kredit anskaffa för hans arbete och därmed för hans uppehälle erforderliga redskap och andra angivna förnödenheter. Praxis vid avgränsningen av undantagsfallen förefaller något ojämn, och det är stundom oklart vilka ändamålssynpunkter som därvid givits relevans.[15]

Omtvistad är frågan, om och i vad mån arbetaren har anspråk på beneficium i de fall löneavdrag tillåtes enligt art. 50. Lagstiftaren har i denna artikel — i motsats till i art. 51, se härom nedan — underlåtit att föreskriva någon begränsning av löneavdragens storlek. Den vanligaste åsikten — stödd på uttalanden under förarbetena till 1895 års lag — synes vara, att avdragsrätten inte är inskränkt i enlighet med principen »la saisissabilité est une condition de la compensation»[16] utan att beneficiet omfattar allenast den del av lönen som oundgängligen krävs för arbetarens underhåll.[17] Här torde alltså föreligga ett fall då allmänna kvitt-

[14] Glasson, E., Tissier, A. & Morel, R., Traité de procédure civile IV (3. éd.) nr 1150. Även hyresfordringar följer denna regel, se Planiol & Ripert VII nr 1289 bis och Pic, Traité élémentaire de législation industrielle (6. éd.) nr 986.

[15] Vid tillämpning av stadgandet rörande arbetsmaterial har sålunda kvittning förklarats kunna ske med värdet av de flaskor, som en servitör råkat slå sönder (Cass. civ. 22/12 1925, S. 1925.1.357), medan kvittning vägrats i ett fall, då en utkörare slarvat bort varor som han haft att transportera (Cass. civ. 2/12 1936, S. 1937. 1. 62). Se särskilt Roger i D. P. 1936. 1. 140 ff med hänv.

[16] Jfr ovan vid not 8 och nedan vid not 28.

[17] Durand II nr 398 p. 3 b med hänv. (se nu Planiol & Ripert VII nr 1289 bis). Se även Pic a.a. nr 986 och Glasson, Tissier & Morel a.a. nr 1150.

ningsregler på en punkt får vika då de motstående fordringarna är konnexa.

Den tredje grupp av genfordringar, som är föremål för kvittningsreglering i Code du Travail, utgöres i korthet uttryckt av fordringar i anledning av *penningförsträckningar*. Bestämmelsen i art. 51 första stycket föreskriver, att en arbetsgivare, som lämnat ett förskott (»une avance») i kontanter i annat fall än det som omtalas i art. 50, får göra sig betald blott genom successiva löneavdrag som ej får överstiga en tiondedel av förfallna lönebelopp. Om innebörden av termen »avance» framgår av tredje stycket, att därunder icke faller »accomptes sur un travail en cours». En förtida delbetalning av lönen för ett arbete, som är under utförande, får alltså avräknas till fullo vid uppgörelsen på förfallodagen.[17a] I doktrinen brukar termen »avance» sägas beteckna en försträckning. Praxis synes dock ge exempel på att återkrav av belopp, som icke lämnats i försträckningssyfte, hänförts under art. 51.[18]

I andra stycket av art. 51 förklaras, att avdrag som företas på ifrågavarande grund skall särhållas från den del av lönen som får göras till föremål för exekution eller överlåtelse. En tiondedel av lönen är förty reserverad för arbetsgivarens kvittningsanspråk i anledning av försträckningar, och denna del får inte angripas av arbetstagarens borgenärer eller cessionarier. Att lönen vid ett avlöningstillfälle är utmätt eller cederad så långt ske kan[19] hindrar inte arbetsgivaren från att vid samma tillfälle draga av den honom tillkommande tiondedelen. Mer än en tiondedel får han emellertid aldrig tillgodogöra sig på denna grund,[20] och det anses att han, om han utnyttjar sin kvittningsrätt, inte samtidigt får använda sig av exekutionsinstitutet för att komma över en större del av lönen för samma ändamål.[21]

En åsyftad effekt av regeln i art. 51 är tydligen, att arbetaren får upptaga penninglån hos sin arbetsgivare genom att utnyttja

[17a] Se härtill Cass. soc. 12/6 1963 (Droit social 1964 s. 41).

[18] Cass. soc. 16/11 1960, D. 1961. 219 (ref. även i L'informateur du chef d'entreprise 1961 s. 301), se härtill Bizière a.a. s. 274 och Droit social 1962 s. 574.

[19] Se CTr I: 61 ff.

[20] Detta är gängse uppfattning, jfr dock Dalloz Droit civil I, a. art. nr 156.

[21] Om frågan, huruvida han i samma syfte medelst cession äger tillgodogöra sig arbetstagarens framtida lönefordran, se Planiol & Ripert XI nr 836 och Bizière a.a. s. 282 f.

framtida lön som säkerhet. Beträffande begränsningen till en tiondedel må nämnas, att fransk rätt ger arbetstagaren möjlighet att med bindande verkan överlåta viss del av framtida lön till tredje man, se CTr I: 61 ff. Den franske arbetstagaren är alltså inte uteslutande beroende av sin arbetsgivare då han vill söka utnyttja sin framtida lön som kreditunderlag.

Reglerna om kvittning i Code du Travail är *tvingande*, i vart fall i så måtto att arbetstagaren inte på förhand med bindande verkan kan avsäga sig det skydd reglerna ger honom.[22] Hur det förhåller sig med giltigheten av en i samband med lönebetalningen träffad kvittningsuppgörelse är något oklart; möjligen är arbetstagaren bunden av dylik uppgörelse endast om han stått helt fri från påtryckningar vid dess träffande.[23]

Kvittningsbegränsningarna i Code du Travail gäller oavsett huruvida genfordran har samband med tjänsteavtalet eller ej. Även arbetsgivarens *detentionsrätt* torde vara inskränkt genom ifrågavarande regler. Av praxis synes sålunda framgå, att arbetsgivaren inte får innehålla lön i syfte att tvinga arbetaren att uppfylla en avtalsförpliktelse i fall då kvittning icke skulle ha fått ske med en genfordran, till vilken underlåtenheten att uppfylla kunnat ge upphov.[24]

För att kvittning skall få ske i de av Code du Travail reglerade fallen krävs jämväl, att de i Code civil angivna allmänna förutsättningarna för kvittning föreligger.[25] Särskilt likviditetskravet är här av intresse. Om dess tillämpning i tjänsteavtalsförhållanden hänvisas till framställningen nedan, se vid not 32 ff.

c. Såsom nämnts reglerar Code du Travail kvittningen mot lön endast såvitt gäller vissa uppräknade slag av genfordringar.

[22] Cass. civ. 21/7 1909, S. 1910, 1. 113, D. P. 1910. 1. 25, och Cass. civ. 1/6 1910, S. 1910. 1. 417, D. P. 1910. 1. 297.

[23] Cass. civ. 1/6 1910, S. 1910. 1. 417, D. P. 1910. 1. 297, är svårtydbar. I litteraturen, se särskilt Pic a.a. nr 988 och Planiol & Ripert VII nr 1294, jfr vidare Durand II nr 400, Planiol & Ripert XI nr 837, Brun & Galland II nr 233 samt Drouillat & Aragon a.a. art. 50 not 7 och art. 51 not 2 samt Roger i D. P. 1936. 1. 141 f.

[24] Cass. civ. 15/7 1924, S. 1925. 1.125 (slutavlöning hade innehållits då arbetare vid anställnings upphörande underlåtit att avflytta från tjänstebostad).

[25] I den mån annat ej följer av reglerna i CTr; att begränsningen enligt Cciv art. 1293 p. 3 ej gäller vid kvittning enligt CTr har framgått av texten ovan.

Många *andra arter av motfordringar* kan emellertid uppträda, såväl konnexa som inkonnexa. Såsom särskilt betydelsefulla må nämnas krav på skadestånd för brott mot tjänsteavtalsförpliktelser i allmänhet.[26] För kvittningen med genfordringar av sådana övriga arter anses de i *Code civil* ingående generella kvittningsreglerna vara tillämpliga. Då dessa appliceras på tjänsteavtalsförhållanden tilldrager sig två problem speciellt intresse, frågan om arbetstagarens rätt till beneficium och likviditetsfrågan.

Vad först beträffar *beneficiumfrågan* har praxis — efter någon tvekan under den första tiden efter införandet av lagstiftning om exekutionsbegränsning avseende lönefordran[27] — stadigt uppehållit principen om att kvittning mot lön får ske allenast i den mån lönen kan göras till föremål för exekution.[28] Då beneficium sålunda beviljats, synes detta ha uppfattats såsom en omedelbar tillämpning av den regel i Cciv art. 1293 p. 3, vilken från kvittning undantar fordran »qui a pour cause des aliments déclarés insaisissables»; i domsmotiveringarna har framhållits att lagstiftarens syfte med bestämmelserna om utmätningsbegränsning beträffande lönefordran varit att trygga arbetarens och hans familjs behov av underhåll. Denna regel om beneficium vid kvittning mot lön är tvingande.[29] Det bör understrykas, att regeln avser såväl inkonnexa som konnexa genfordringar och att den gäller vid anställnings upphörande i samma mån som under dess bestånd. Den har tillämpats bl. a., då genfordran avsett krav på

[26] Vissa konnexa ersättningsanspråk torde kunna föras in under regeln i CTr I: 50, se ovan not 15. Beträffande ersättningskrav i övrigt förtjänar nämnas, att skadeståndsviten i form av böter för förseelser mot föreskrifter i arbetsreglementen i princip är förbjudna, se CTr I: 22 b, Brun & Galland II nr 231 och III nr 89 samt Yannacoureas, N., La protection juridique du salaire I (1956).

[27] Sådan lagstiftning infördes 1895. Om utvecklingen i praxis, se t. ex. Cassin a.a. s. 314 ff.

[28] Cass. civ. 28/6 1910, 8/11 1911, S. 1912. 1. 185, D. P. 1912. 1. 449, Cass. civ. 3/7 1912, D. P. 1913. 1. 110, Cass. civ. 8/3 1926, S. 1926. 1. 109, och Cass. soc. 16/3 1962 (ref. i Droit social 1962 s. 573). — Reglerna om utmätningsbegränsning, som finns i CTr I: 61 såvitt gäller exekutionsfordringar i allmänhet, är okomplicerade och fredar vissa angivna kvotdelar av lönen från exekution. Deras principer kan följaktligen utan svårighet tillämpas även utanför det exekutiva förfarandet. — Ersättning för lön har ej jämställts med typisk lönefordran i ifrågavarande hänseende, se Cass. soc. 9/1 1941, D. A. 1941. 72, se härtill Planiol & Ripert VI nr 839 bis, jfr Bizière a.a. s. 285 f. — Om praxis, se dock nu även Lyon-Caen a.a. nr 294.

[29] Cass civ. 3/7 1912 och 8/3 1926 (se hänv. i föreg. not).

skadestånd för arbetarens underlåtenhet att iakttaga vederbörlig uppsägningstid innan anställning lämnats.[30]

I anslutning till framställningen om beneficiumregeln må nämnas, att den franska minimilönslagstiftningen inte torde innebära hinder mot kvittningsåtgärder som berör minimilönsbeloppet.[31]

Vad härefter gäller *likviditetsproblemet,* så synes i praxis röranде compensation légale i tjänsteavtalsförhållanden inte finnas något exempel på att kravet på klarhet hos fordringarna fått falla. Kravet har uppehållits även då genfordran varit konnex med lönefordran.[32] Detta innebär emellertid inte att arbetstagaren är ovillkorligen skyddad mot kvittning så snart motfordran är tvistig. Nyttjar arbetsgivaren institutet compensation judiciaire, torde han nämligen ha goda möjligheter att utverka att frågan, om utdömande skall ske av en klar lönefordran, får vila tills prövning skett av en bestridd genfordran; särskilt om även genfordran grundas på tjänsteavtalet kan domstolarna antagas vara benägna att upptaga kvittningsyrkandet.[33] Upptages och godkännes yrkandet, har arbetsgivaren lyckats avvärja att arbetstagaren vunnit exekutionstitel för lönefordran. Härifrån måste skiljas frågan, huruvida arbetsgivaren i dylikt fall kan undgå ansvar för dröjsmålspåföljder för tiden innan kvittningsyrkandet framställts i processen.[34] Denna fråga, på vilken svaret är ovisst

[30] Cass. civ. 28/6 1910, 8/11 1911 och 8/3 1926 samt Cass. soc. 16/3 1962 (se hänv. i not 28). En av Cassin år 1914 framförd hypotes om att utgången bleve en annan därest arbetsgivaren gjorde invändningen non adimpleti contractus (s. 317 ff) synes aldrig ha prövats i kassationsdomstolen men torde numera sakna stöd i doktrinen, se t. ex. Houin a.a. s. 361 f och Durand II nr 401.

[31] Denna lagstiftning synes emellertid ha den mer vittgående effekten att den begränsar avtalsfriheten på sådant sätt att vissa slag av höggradigt konnexa genfordringar inte kan uppkomma, se Cass. soc. 19/11 1959, D. 1960. 74 (note Landon), jfr Droit social 1962 s. 574 och Camerlynck i Revue trimestrielle de droit commercial 1963 s. 931; tolkningen hos Bizière a.a. s. 275 ff är missledande.

[32] Cass. civ. 22/12 1925, S. 1925. 1. 357 (gällde en fordran, som avses i CTr I: 50, men samma princip får antagas tillämplig för andra fordringar). Man bör dock ej utesluta möjligheten av att kravet frånfalles i händelse av höggradig konnexitet, jfr Cassin a.a. s. 216 ff och Planiol & Ripert VI nr 443.

[33] Se ovan vid not 5 ff. Jfr Cass. soc. 9/1 1941, D. A. 1941. 72. Om beaktandet av konnexiteten, se Cour d'appel de Dijon 23/12 1936, D. H. 1937. 141.

[34] Jfr ovan vid not 6 och not 7.

då fordringarna är konnexa, synes icke vara belyst i praxis rörande lönefordran.

d. Frankrike har ratificerat ILO:s löneskyddskonvention.[35]

Vid en internationell jämförelse ter sig de franska reglerna om kvittning mot lön fördelaktiga för arbetstagarna, särskilt då man beaktar beneficiumskyddets utformning.[36] Reglerna synes i stort sett fungera tillfredsställande. Önskemål om förtydligande av rättsläget på enstaka punkter liksom om förenkling av reglerna har dock framställts i doktrinen.[37] En reform av principiell natur har vidare förts på tal såvitt gäller beneficiumskyddet. Det har antytts att kvittning borde få ske i större utsträckning än vad nu är fallet då genfordran grundas på utebliven verkställighet av tjänsteavtalet och speciellt i händelse av avtalsstridigt lämnande av anställningen.[38]

VI. Förbundsrepubliken Tyskland

a. Regler om tvångsvis kvittning i fordringsförhållanden i allmänhet är meddelade i *BGB §§ 387—396.*[1] Huvudstadgandet i § 387 förklarar, att om två personer är skyldiga varandra prestationer med likartat objekt, så kan vardera parten kvitta sin fordran mot den andra partens, så snart han äger fordra den honom tillkommande prestationen och han är berättigad fullgöra den honom åvilande prestationen. Kvittningen säges ske genom en till motparten riktad förklaring (§ 388). Förklaringen frånkännes verkan, om den avges under villkor. I process är dock even-

[35] Frankrikes första rapport ang. konventionen är publicerad i ILO 38 Report III (I) s. 184 ff.

[36] Sådant skydd upprätthålles såsom framgått även då genfordran är konnex. Begränsningen av kvittningsrätten kan tänkas medföra att arbetsgivaren kräver att arbetstagaren ställer säkerhet för sina avtalsförpliktelser, något som kan medföra vådor för denne. Skyddsföreskrifter ang. dylik säkerhet har meddelats i CTr I: 32 a—f, se härom Durand II nr 390. Belägg för att kvittningsreglerna på något sätt kauserat tillkomsten av dessa föreskrifter synes dock ej finnas.

[37] Se t. ex. Durand II nr 398 p. 3 a och Bizière a.a. s. 288.

[38] Durand II nr 399 p. 3 b. Jfr Cassin a.a. s. 317 ff. Ang. krav på grund av avsiktligt åsamkad skada, jfr Pic a.a. nr 994 in fine.

[1] Om kvittningsreglerna i allmänhet, se kommentarerna till BGB samt Enneccerus & Lehmann §§ 69—73, Esser, J., Schuldrecht § 73, Larenz, K., Lehrbuch des Schuldrechts I § 27 III, Blomeyer, A., Allgemeines Schuldrecht § 40, och Kegel s. 3 ff.

tualkvittning tillåten.[2] Kvittningens verkan beskrivs i § 389 med användande av den i BGB gängse fordringsterminologien. Fordringarna skall anses såsom utslocknade vid den tidpunkt, vid vilken de kom att stå kvittningsgilla mot varandra. Denna regel innebär, i den händelse någon tid förflutit mellan sagda tidpunkt och tidpunkten för kvittningsförklaringen, att räntor skall anses icke ha löpt under mellantiden samt — åtminstone i princip — att dröjsmålspåföljder, som inträtt under mellantiden, skall anses såsom aldrig inträffade.[3] Kvittningsförklaringen har i så måtto tillbakaverkande kraft.

Några enskildheter i kvittningsförutsättningarna berörs i §§ 390 och 391. Beträffande förutsättningarna må här endast anmärkas, att något krav på likviditet hos genfordran icke upprätthålles. Undersöker man hur kvittningsmål handläggs i rättegång, finner man emellertid att genfordrans tvistighet kan få väsentlig betydelse enligt processuella regler. Står de motstående fordringarna inte i rättsligt sammanhang med varandra, kan sålunda enligt ZPO § 302 första stycket deldom meddelas över huvudfordran, om denna är mogen till avgörande före kvittningsyrkandet, och sådan dom kan exekveras såsom en vanlig slutgiltig dom (tredje stycket).[4] Domen över huvudfordran meddelas dock under förbehåll för avgörandet om kvittningsyrkandet. Utfaller avgörandet till svarandens förmån, upphävs den tidigare domen, och har svaranden vållats skada genom att domen verkställts eller genom att han måst fullgöra prestation för att undvika verkställighet, så är käranden ersättningsskyldig (fjärde stycket). Det bör understrykas att deldom inte får meddelas om fordringarna är konnexa.

Några slag av huvudfordringar är undantagna från kvittning enligt regler i BGB §§ 393—395. Av dominerande betydelse för

[2] Se härom t. ex. Enneccerus & Lehmann § 69 III 2.

[3] Se t. ex. Blomeyer a.a. § 40 IV samt BGB-RGRK Vor § 387 Anm. 3 och § 389; om hävning och kvittning, se BGB § 357 och § 554 st. 2.

[4] Enligt ZPO § 145 st. 3 äger domstol förordna — om fordringarna saknar rättsligt samband — att talan om huvudfordran och kvittningsyrkandet skall handläggas i skilda förfaranden. Om handläggningen av kvittningsyrkande i process, se närmare Blomeyer, A., Zivilprozessrecht (1963) § 60, BGB-RGRK Vor § 387 Anm. 8 ff och Stein, Jonas & Pohle, särskilt vid § 145. — Om de processrättsliga problem, som den civilrättsliga kvittningsläran ger upphov till, se senast Schwab i Festschrift für H. C. Nipperdey, 1965, s. 939 ff.

den följande framställningen är bestämmelsen i § 394 första punkten, vilken förklarar, att såvitt en fordran inte kan underkastas exekution får kvittning mot densamma ej ske.

b. För *lönefordringar*[5] i privata tjänsteavtalsförhållanden[6] gäller inga speciella lagregler om kvittning utan de generella reglerna härom i BGB är tillämpliga. En bestämmelse, som i BGB:s titel om kvittning framträder som en undantagsregel, nämligen den nyssnämnda § 394 första punkten, är emellertid för kvittning mot lönefordran av central betydelse. Detta stadgande har uppenbarligen utformats inte minst med tanke på lönefordran.[7] En redogörelse för reglerna om kvittning mot lön blir i huvudsak en kommentar till detsamma.

Regeln i § 394 innebär i princip att en lönefordran är skyddad mot kvittning i den mån den inte får utmätas. Existensen av en genfordran, med vilken kvittning yrkats, hindrar sålunda inte bifall till ett yrkande om utdömande av en inte utmätningsbar lönefordran.[8] Arbetstagaren beviljas härigenom ett *beneficium* vid kvittning. Regeln är tillämplig såväl under anställnings bestånd som vid och efter dess upphörande.

Avgörande för kvittningsskyddets omfattning är alltså reglerna om i vad mån lönefordran kan göras till föremål för exekution. Dessa regler finns i ZPO §§ 850—850 i.[9] De ger detaljerade anvisningar om i vilken utsträckning olika slag av arbetsvederlag

[5] Om kvittning mot lön i tysk rätt, se förutom hänv. i not 1 Hueck & Nipperdey I § 45 IV, Nikisch I § 33 IV 2, Staudinger BGB § 611 Bem. 233, Krönig i Monatsschrift für deutsches Recht 1952 s. 323 ff, Schatter i Arbeit und Recht 1953 s. 50 ff, Köst i Der Betriebs-Berater 1954 s. 688 ff, Wüst i Juristenzeitung 1960 s. 656 ff och Sommer, Aufrechnung im Arbeitsverhältnis (i AR-Blattei).

[6] Om offentliga tjänsteförhållanden, se nedan under f.

[7] Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Erste Lesung (1888), § 288, jfrd med dåvarande lydelse av ZPO § 749 första punkten. Någon motsvarande regel gällde ej i äldre rätt, se t. ex. Kaskel & Dersch, Arbeitsrecht (4. Aufl.), s. 199, jfr Windscheid, Lehrbuch des Pandektenrechts (9. Aufl.) II, s. 494 not 31.

[8] Regeln i § 394 gäller även vid exekution, se Zivilprozessordnung § 767 och Jaeger, Konkursordnung I § 53 Anm. 15.

[9] Bestämmelserna om exekution i lön, som ursprungligen ingick i 1869 års Lohnbeschlagnahmegesetz, har växlat plats flera gånger, se Hueck & Nipperdey I § 45 II 1. Om nu gällande regler, se förutom kommentarerna till ZPO t. ex. Bischoff & Rochlitz, Die Lohnpfändung (1965). Se även SOU 1964: 57 s. 343 f.

får tagas i anspråk för indrivning av fordringar i allmänhet.[10] Av den inkomst, som i och för sig är utmätningsbar, skall vissa belopp undantagas för arbetstagarens behov. Ifrågavarande beneficium omfattar i princip dels ett i lagen angivet minimibelopp och dels vissa kvotdelar av överskjutande belopp. Arbetstagarens underhållsbörda påverkar minimibeloppets och kvotdelarnas omfattning. Tabeller över det utmätningsfria beloppets storlek vid olika förhållanden har utgivits på officiell väg.

Trots sin utförlighet förmår lagen inte ge utryckligt besked om hur varje slag av arbetsinkomst skall behandlas vid exekution. Anvisningar saknas sålunda om i vad mån krav på semesterlön och semesterersättning får tillgripas,[11] och delade meningar råder i denna fråga. Enligt vissa författare bör sådana krav följa samma regler som ordinär lön medan andra auktoriteter, vilka synes ha bättre stöd i praxis än meningsmotståndarna, hävdar att dessa krav — med hänsyn till att de måste anses oöverlåtbara på grund av sin speciella ändamålsbestämdhet (se BGB § 399 och ZPO § 851) — inte får utmätas för indrivning av fordringar i allmänhet.[12]

Reglerna om beneficium vid utmätning av lön är avsedda att tillämpas av arbetsgivaren på egen hand; exekutionsmyndigheten ger inga speciella anvisningar för det enskilda fallet. Motsvarande principer kan följaktligen tillämpas även utanför utmätningsförfarandet såsom då kvittning sker vid lönebetalning. Det sagda gäller huvudreglerna för bestämmandet av beneficium. I det exekutiva förfarandet finns enligt ZPO § 850 f vissa möjligheter för exekutionsmyndigheten att på särskilt yrkande skönsmässigt jämka det utmätningsfria beloppet i ena eller andra riktningen

[10] Speciella regler gäller då exekutionsfordran utgöres av underhållskrav (§ 850 d) eller anspråk på grund av en avsiktligt begången "unerlaubten Handlung" (§ 850 f st. 2). —Det förtjänar anmärkas att beslut om utmätning av lön omfattar — oavsett exekutionsfordrans beskaffenhet — inte endast förfallna eller intjänade lönebelopp utan även framtida lön hos samme arbetsgivare.

[11] Om semesterkravens innehåll, se Bundesurlaubsgesetz 8/1 1963. Semesterersättning ("Urlaubsabgeltung") regleras i § 7 st. 4. Jfr ZPO § 850 a punkt 2.

[12] Dersch & Neumann, Bundesurlaubsgesetz § 1 Bem. 68 ff och § 7 Bem. 89 med hänv., samt Hueck & Nipperdey I § 49 VII 1 och VII 3. Enligt Nikisch är semesterersättning men ej semesterlön särskilt skyddad mot exekution (I § 39 II 6 och IV 3). Jfr skälen till de i not 14 nedan åberopade avgörandena.

med hänsyn till speciella förhållanden. Några motsvarande befogenheter torde icke anses stå arbetsgivaren till buds vid indrivning av motfordringar medelst kvittning. Belopp som kan utmätas endast med stöd av ZPO § 850 f betraktas alltså vid tillämpning av BGB § 394 såsom icke utmätningsbart.[13]

Krav på semesterersättning — vars ställning vid exekution såsom nyss nämnts är omtvistad — har i praxis ansetts i princip skyddat mot kvittning.[14]

Kvittningsbegränsningen enligt BGB § 394 gäller såväl konnexa som inkonnexa genfordringar. I början av BGB:s giltighetstid var omstritt, huruvida en arbetsgivare, som på grund av arbetsförhållandet ägde skadeståndsfordran eller annan penningfordran mot arbetstagaren, vore enligt BGB § 273 berättigad att innehålla dennes penninglön i syfte att framtvinga uppfyllelse av sin fordran, utan hinder av att lönen vore utmätningsfri. Genom en dom av Reichsgericht år 1914 fastslogs, att sådant innehållande ej finge ske, eftersom detta skulle få samma effekt som kvittning.[15] *Detentionsrätt* får alltså, då de motstående anspråken är likartade, utövas endast i den mån kvittning i samma situation vore tillåten enligt § 394.[16] Principen har stadigt upprätthållits.[17]

c. Trots att lagtexten inte ger något uttryck häråt, är regeln i BGB § 394 första punkten inte tillämplig i vissa fall då genfordran grundas på att arbetstagaren avsiktligt åsamkat arbetsgivaren skada eller förlust. Även utmätningsfri lönefordran får

[13] Stein, Jonas & Pohle § 850 X och § 850 f IV, jfr BGB-RGRK § 394 Anm. 3. Ang. § 850 f st. 2, jfr nedan not 33. Att kvittning likväl — på annan grund — kan ske mot icke utmätningsbar fordran, då genfordran är sådan som avses i § 850 f st. 2, utvecklas under c nedan.

[14] BAG 12/2 1959 (AP Nr. 42 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung 1959 s. 67). Avgörandet bygger på premissen att fordran på semesterersättning inte får utmätas. Jfr även BAG 13,317 (Der Betriebs-Berater 1963 s. 187 ff med kommentar av Marienhagen; NJW 1963 s. 462).

[15] RGZ 85 (1914), 108 (jfr tidigare RGZ 83, 138). Se härtill kritiken hos Illum s. 213.

[16] Om "Zurückbehaltungsrecht" då de motstående kraven går ut på olikartade prestationer, se däremot t. ex. Staudinger BGB § 611 Bem. 235, jfr Soergel BGB § 611 Bem. 153 och Nikisch I § 33 IV 3 (s. 438). Se även härtill Illum a. st.

[17] Se t. ex. Nikisch I § 33 IV 3 med hänv. Se även Krönig a.a. s. 323 och BGB-RGRK § 273 Anm. 12 f. Jfr Bundesbeamtengesetz § 84 st. 2.

alltså kvittas bort i dessa fall. Denna »*Reduktion*» av § 394 härledes ur den i § 242 och annorstädes i BGB uttryckta grundsatsen om skyldighet för parterna i fordringsförhållanden att iakttaga vad tro och heder kräver. I den dom, vari undantaget först proklamerades, uttalade Reichsgericht[18] att regeln i § 394 vore »ein Glied im Organismus des einheitlichen geschlossenen Rechtssystems»; den finge icke betraktas för sig utan blott som en del av ett i alla sina enskildheter oskiljaktigt sammanhängande helt. Grundsatsen om tro och heder måste — förklarade domstolen vidare — öva sin levande verkan i alla enskilda bestämmelser; intet tillgodoseende av det ändamål, som § 394 främjade, finge ske, om detta kunde hjälpa »der Arglist» till seger.[19]

En handlingsregel, som endast hänvisar till grundsatsen om tro och heder, är föga vägledande. I praxis och doktrin har man sökt ge stadga åt ifrågavarande undantagsregel genom att systematisera de fall, då kvittningsskyddet måste vika.[20] Enighet har synts råda om att sådant fall förelegat, då genfordran grundats på att arbetstagaren *avsiktligt* åsamkat arbetsgivaren skada genom att begå en »*unerlaubte Handlung*» i den mening som avses i BGB §§ 823 ff.[21] Enligt uttalanden i doktrinen — vilka dock ej kunnat stödjas på praxis — borde genfordringar av detta slag följa samma regel vare sig de hade samband med huvudfordran eller ej.[22] Kvittningsskyddet har vidare ansetts böra vika — åtminstone under vissa omständigheter — för konnex genfordran som grun-

[18] RGZ 85, 108, 117.

[19] Den höga principens tillämpning innebar för det konkreta fallet, att en tulltjänstemans hela månadslön fick kvittas bort för en genfordran avseende ersättning för tullavgifter, som gått förlorade genom att tjänstemannen, därtill mutad, låtit fem foror brännvin föras oförtullade in i tullområdet.

[20] Se till den följande framställningen t. ex. Staudinger BGB § 242 Bem. D 306 ff samt ovan angivna uppsatser av Krönig, Schatter och Wüst. — Hucko har i RdA 1965 s. 266 ff riktat kritik mot att beneficiumskyddet enligt § 394 överhuvudtaget har genombrutits.

[21] Krav på att gärningen varit straffbar har ej uppehållits, se Staudinger BGB § 242 Bem. 307. Däremot har krävts att uppsåtet omfattat den skadliga effekten, se Schatter a.a. s. 51 och Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht (2. Aufl. 1954), s. 233 not 2.

[22] Krönig a.a. s. 323 f och Schatter a.a. s. 51. Enär genfordran varit inkonnex har dock kvittningsskyddet enligt § 394 respekterats i det avgörande som refereras i Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung 1957 s. 10 nr 21 (NJW-Fundhefte, 5 Abt., Bd IV, Nr. 1775). Jfr vidare RGZ 85, 108, 119, BGHZ 30, 36 (AP Nr. 4 zu § 394 BGB; Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofs Nr. 1 zu § 394 BGB) och BAG 9, 137, 145 (AP Nr. 5 zu § 394 BGB).

dats på *avsiktligt avtalsbrott,* även om den skadevållande handlingen inte kunnat klassificeras som en »unerlaubte Handlung».[23] Om de närmare förutsättningarna härför har dock motstridiga åsikter yppats. Reichsgericht och Reichsarbeitsgericht synes ha låtit kvittningsskyddet falla endast då det avsiktliga avtalsbrottet varit särskilt grovt (»eine vorsätzlich sittenwidrige Schädigung»). Enligt en i doktrinen ofta hävdad mening — till vilken Bundesarbeitsgericht synes ansluta sig[24] — borde däremot varje avsiktligt avtalsbrott medföra förverkande av skyddet. Ett tredje typfall, då undantaget ansetts tillämpligt, har gällt krav på återbetalning av belopp som av misstag utbetalats för mycket i lön. Dylika »*Bereicherungsansprüche*» har fått kvittas utan hinder av utmätningsbegränsningen i vart fall då arbetstagaren varit i *ond tro* och avsiktligt utnyttjat arbetsgivarens misstag.[25]

Den precisering av undantagsregeln, som sålunda skett i praxis och doktrin, är ett exempel på huru en regel med karaktär av »standard» med tiden undergår en formell rationalisering.[26] Så småningom söker man i rättslivet inte längre oförmedlat stöd hos den ursprungliga billighetsregeln utan man följer i stället principer som utformats i praxis och doktrin. Från denna metod har emellertid Bundesarbeitsgericht, såvitt gäller undantaget från regeln om kvittningsskydd, i viss mån tagit avstånd. I en dom år 1960 förklarar domstolen,[27] att avvägningen mellan det sociala skyddsbehovet och sanna rättfärdighetsprinciper inte får ske genom en formell, juridisk klassifikation; varje avsiktligt åsamkande av nackdel för arbetsgivaren inom ramen för arbetsförhållandet kan medföra att skyddet enligt § 394 måste förmenas arbetstagaren. I det enskilda fallet kan emellertid — enligt dom-

[23] Utanför huvudstadgandet (§ 823 st. 1) om "unerlaubten Handlungen" anses falla t. ex. ansvar för allmän förmögenhetsskada, se BGB-RGRK § 823 Anm. 1.

[24] BAG 16,228 (NJW 1965 s. 70); jfr däremot BGHZ 30, 36.

[25] Se Nikisch I § 29 VII 6 och Köst a.a. s. 691. Ang. bedömningen hos Bundesarbeitsgericht, se BAG 9, 137 med kommentar av Wüst i Juristenzeitung 1960 s. 656 ff. Jfr BGHZ 30, 36 med kommentar av Müller i Juristenzeitung 1963 s. 437 ff.

[26] Jfr Knoph, R., Rettslige standarder (1939) §§ 3 och 4, samt Ross, Om ret og retfærdighet § 70. I den omfattande tyska litteraturen kring § 242 må hänvisas till Wieacker, F., Zur rechtstheoretischen Präzisierung des § 242 BGB (Recht und Staat 193/194).

[27] BAG 9, 137, 144 f, se härtill Wüst a.a. Se vidare BAG 16,228 (NJW 1965 s. 70).

stolens mening — frågan, om hur avvägningen skall ske, lösas på ett riktigt sätt endast om en ömsesidig »Zumutbarkeitserwägung» företages under hänsynstagande till alla i fallet föreliggande, enligt sakens beskaffenhet beaktansvärda omständigheter. I anledning av denna dom har i doktrinen ifrågasatts, om inte rättssäkerhetsintresset skadas av en sådan bedömningsprincip.[28] Ökad klarhet åt räckvidden av undantaget från regeln i § 394 lärer domen icke ha givit.[29]

Tidigare synes ha förutsatts att en utmätningsfri fordran kunde kvittas bort i dess helhet så snart undantaget från regeln i § 394 vore tillämpligt. I den nyssnämnda domen av Bundesarbeitsgericht lanserades emellertid en mer flexibel rättstillämpningsteknik.[30] Även ett partiellt undanträngande av kvittningsskyddet borde enligt domstolen kunna ske; vid avvägningen mellan det sociala skyddsbehovet och rättfärdighetens krav gällde det att pröva i det enskilda fallet inte endast *om* kvittningsskyddet borde vika utan även *i vad mån* så borde ske. I en annan dom samma år[31] har domstolen vidare hävdat, att det skulle finnas *en yttersta beneficiumgräns,* som inte finge kränkas ens då genfordran grundades på avsiktligt åsamkande av skada. Denna gräns skulle vara den som anges i ZPO § 850 d, vilket stadgande föreskriver att en exekutionsgäldenär vid utmätning för familjerättsligt underhållsbidrag bör förbehållas vad han behöver för sitt nödiga (»notwendigen») underhåll.[32] Mot dessa principer har

[28] Se Hueck i AP Nr. 5 zu § 394 BGB och densamme i Hueck & Nipperdey I § 45 not 85. — Jfr i anslutning härtill hur Bundesarbeitsgericht beskyllts för att föredraga obestämda rättsbegrepp, vilkas användning domstolen själv kan bestämma; se den skarpa vidräkningen med Bundesarbeitsgerichts rättsskipning under Nipperdeys presidentur av Ramm i Juristenzeitung 1964, särskilt s. 583 och s. 586 (»Richterkönigtum»).

[29] Senare praxis hos Bundesarbeitsgericht synes ha medfört viss utvidgning av undantaget från BGB § 394 i jämförelse med det rättsläge som ansågs föreligga före år 1960, se BAG 13,317 (Der Betriebs-Berater 1963 s. 187 med kritisk kommentar av Marienhagen; NJW 1963 s. 462) om genfordran avseende återbetalning av gratifikation och BAG 16,228 (NJW 1965 s. 70) om genfordran på grund av avsiktligt avtalsbrott (jfr ovan texten vid not 23—24).

[30] BAG 9, 137, 145.

[31] Dom 16/6 1960 (AP Nr. 8 zu § 394 BGB; Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung 1960 s. 166). Instämmande Hucko i RdA 1965 s. 269.

[32] Samma lokution nyttjas vid angivandet av beneficium i ZPO § 850 f st. 2, vilken bestämmelse gäller exekution för fordran på grund av en avsiktligt be-

kritik uttalats i doktrinen.[33] Åsikten att prövningen bör gälla inte endast *om* utan även *i vad mån* kvittningsskyddet bör vika har påstått medföra sådan rättsosäkerhet att tvistigheter bleve oundvikliga. I anledning av idéen om en yttersta beneficiumgräns har ifrågasatts om det verkligen alltid motsvarar rättfärdighetens krav att bevilja existensminimum åt en svikligt handlande arbetstagare. Det har sagts, att en arbetstagare, som på avlöningsdagen slösat bort sin lön på onyttigheter, inte kan kräva att hans arbetsgivare sörjer för hans underhåll samt att en arbetstagare, som avsiktligt vållar sin arbetsgivare skada, på samma sätt bör bära följderna av sitt handlande.[34] En uppmjukning av principen om den yttersta beneficiumgränsen har senare skett i praxis. I en dom år 1964 har Bundesarbeitsgericht förklarat, att genfordran avseende ersättning för avsiktligt vållad skada får kvittas mot icke utmätningsbar lönefordran i full utsträckning i vart fall då arbetstagaren redan lämnat anställningen.[35]

För tillämpning av undantaget från skyddsregeln i BGB § 394 synes icke krävas att genfordran är otvistig.[36]

d. Regeln i BGB § 394 betraktas som *tvingande* till borgenärens förmån till den tidpunkt då den icke utmätningsbara huvudfordran förfaller till betalning; dessförinnan slutna kvittningsavtal anses overksamma i den mån de kränker regeln.[37] En i ett avtal om försträckning intagen klausul om återbetalning genom

gången »unerlaubten Handlung». Ifrågavarande beneficium är knappare än det som enligt § 850 c tillämpas då exekution sker för indrivning av fordringar i allmänhet.

[33] Hueck & Nipperdey I § 45 not 85, Nikisch I § 33 IV 2 och Sommer a.a. B III. Nikisch avvisar tanken att ZPO § 850 f st. 2 skulle äga analog tillämpning vid kvittning, så även Pohle i anm. till AP Nr. 8 zu § 394 BGB. Jfr ovan vid not 13.

[34] Hueck & Nipperdey I § 45 IV not 85.

[35] BAG 16,228 (NJW 1965 s. 70). Jfr härtill Pohles rekommendationer i anm. till AP Nr. 8 zu § 394 BGB.

[36] Müller har i Juristenzeitung 1963 s. 441 förordat, att den undantagsvis tillåtna kvittningen mot utmätningsfri fordran borde inskränkas till de fall då genfordrans existens vore fastställd på förhand; dock borde gäldenär, som gjort sannolikt att genfordran förelåg och som kunde lida väsentligt förfång av att kvittning ej finge ske, äga utverka en »einstweilige Verfügung» enligt § 940 ZPO, som tillät honom att innehålla huvudfordran tills det avgjorts huruvida genfordran vore existerande och kvittningsgill.

[37] Se t. ex. Soergel BGB § 394 Bem. 1, BGB-RGRK § 394 Anm. 18, Sommer a.a. B VI, Köst a.a. s. 689 och Hueck & Nipperdey I § 45 vid not 87. Indispositiviteten brukar anses grundad på BGB § 400 ex analogia.

löneavdrag binder följaktligen inte arbetstagaren såvitt gäller den exekutionsfria delen av lönen. Avräkning av förskott hindras däremot icke av § 394, eftersom lämnandet av ett förskott betraktas som förtida uppfyllelse.[38] Denna olikhet medför att det stundom måste fastställas, om ett belopp lämnats till arbetstagaren såsom försträckning eller såsom förskott.[39] Härvid är den beteckning som kontrahenterna valt inte avgörande, utan gränsdragningen anses bero av de närmare omständigheterna i det enskilda fallet.[40] Beloppets storlek och det ändamål, för vilket beloppet skall användas, är omständigheter som därvid beaktas. Ett belopp, som till storleken överstiger den vanliga lönen för en avlöningsperiod och som skall användas till annat än att täcka arbetstagarens normala levnadskostnader, synes sålunda antagas vara lämnat såsom försträckning. Att ränta avtalats är jämväl ett faktum som anses tala för att en försträckning föreligger.

I samband med regeln om avräkning av förskott[41] må nämnas, att löneavdrag i anledning av krav på återbetalning av belopp, som av misstag utbetalts för mycket i lön, i äldre praxis ansetts kunna ske, i likhet med avdrag för förskott, utan hinder av regeln i § 394.[42] Numera synes härskande uppfattning vara, att indrivning medelst löneavdrag av dylika återkrav i normalfallet lyder sagda regel.[43]

Som ett undantag från principen om den tvingande karaktären hos regeln i BGB § 394 kan möjligen betecknas det förhållandet, att arbetsgivarens fordran på vederlag för sådana *naturaförmåner*, som uppräknas i Gewerbeordnung § 115 andra stycket andra och tredje punkterna, får under vissa villkor avräknas mot lönefordran utan begränsning.

[38] Se t. ex. Hueck & Nipperdey I § 40 III 6 b och Köst a.a. s. 691.

[39] Problemet ställs ofta på sin spets vid exekution mot lön, se härom Bischoff & Rochlitz a.a. s. 75 ff.

[40] Om gränsdragningen, se AP Nr. 1 zu § 614 BGB Gehaltsvorschuss med kritisk kommentar av Larenz (RdA 1956 s. 79).

[41] Om avdrag på slutlön för arbetsgivarens krav på återbetalning av semesterlön i anledning av att arbetstagaren lämnat anställningen innan f ö r s k o t t s s e m e s t e r intjänats, se BAG 16,155 (NJW 1964 s. 2033), enligt vilket avgörande sådant avdrag lyder regeln i BGB § 394, jfr däremot BAG 3/10 1958 (AP Nr. 3 zu § 394 BGB; AR-Blattei, Urlaub, Entscheidung 28).

[42] Se Nikisch I § 29 VII 6 el. BGB-RGRK § 394 Anm. 15.

[43] Nikisch a. st. Hueck & Nipperdey I § 45 not 85 och Köst a.a. s. 691. Undantag torde anses gälla, då arbetstagaren varit i ond tro och avsiktligt utnyttjat arbetsgivarens misstag, se ovan vid not 25.

Beträffande reglerna om betalningsmedlet i Gewerbeordnung må i korthet nämnas följande.[44] Reglerna, som är tvingande och straffsanktionerade, innebär i första hand, att löner, som är uttryckta i penningar, skall betalas i kontanter. Uppfyllelse i annan form utgör inte relevant motfaktum mot lönefordran, och något krav på återlämnande av naturaförmån, som oriktigt utgivits såsom lön i stället för kontanter, eller på ersättning för dess värde tillkommer icke arbetsgivaren (§ 115 st. 1 och § 116). Arbetsgivaren får som huvudregel ej heller lämna varor på kredit till sina arbetare (§ 115 st. 2 p. 1). En försäljning i strid med detta förbud ger överhuvudtaget ej upphov till någon arbetsgivarens fordran mot vederbörande arbetare (§ 118); någon kvittningssituation kan följaktligen inte uppkomma. Från kreditavtalsförbudet stadgas emellertid undantag i de ovan nämnda § 115 st. 2 p. 2 och 3. Vissa uppräknade slag av naturaförmåner (livsmedel, bränsle, bostad etc.) får, under förutsättning av att vissa — till arbetstagarsidans skydd uppställda — krav beträffande prisets höjd iakttages, lämnas arbetarna på kredit med överenskommelse om att vederlaget avräknas vid lönebetalningen. Dylik avräkning anses få ske även mot utmätningsfri lönefordran.[45] Att regeln i BGB § 394 inte skall tillämpas på sådan avräkning synes sakligt välgrundat.[46] De naturaförmåner, som uppräknas i angivna stadganden i Gewerbeordnung, är sådana som en arbetstagare har behov av för sin försörjning och de avräknas mot skäligt pris. Eftersom utlämnandet av dylika förmåner sålunda bör ha bidragit till att trygga arbetstagarens försörjning i motsvarande mån, bör hinder ej möta mot att vederlaget för förmånerna avräknas även på den del av lönen, som är avsedd att täcka arbetstagarens behov av underhåll, d. v. s. även på den utmätningsfria delen av lönen.[47]

I tjänsteavtalsförhållanden, som inte lyder under nämnda regler i Gewerbeordnung,[48] torde avtal om avräkning med vederlag

[44] Se närmare Landman & Rohmer, Gewerbeordnung (11. Aufl.) II, s. 142 ff, Boldt & Steffens, Gewerbeordnung (1955), s. 297 ff, och Hueck & Nipperdey I § 45 I.

[45] Landmann & Rohmer a.a. s. 151, Boldt & Steffens a.a. s. 299, Hueck & Nipperdey I § 45 not 86, Nikisch I § 33 II 2, Staudinger BGB § 611 Bem. 233, Schatter a.a. s. 54, Köst a.a. s. 691 och Sommer a.a. B III.

[46] Olika juridiskt-tekniska motiveringar anförs i litteraturen, se hänv. i föreg. not.

[47] Betr. avräkning av vederlaget för större leveranser (t. ex. bränsle för vintern) är den i texten anförda motiveringen träffande endast i den mån avdragen fördelas på ett större antal avlöningstillfällen. Därest arbetsförhållandet upphör innan vederlaget för en större leverans avräknats, synes dock hela lönen kunna innehållas, se Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Bensheimer Sammlung) Bd 5 s. 369.

[48] Tillämpningsområdet för Gewerbeordnung Titel VII omfattar i huvudsak arbetstagarförhållanden inom industrien, se närmare Landmann & Rohmer a.a. s. 26 ff.

för naturaförmåner vara bindande i åtminstone samma utsträckning som vad fallet är då Gewerbeordnung är tillämplig.[49]

Avtal om *förverkande* (Verwirkung)[50] av lönefordran helt eller till visst belopp i anledning av bestämt avtalsbrott från arbetstagarens sida[51] betraktas i tysk doktrin inte som en överenskommelse om avräkning mellan två motstående fordringar. I stället synes avtalsbrottet uppfattas som ett motfaktum mot lönefordran, vilket har rättsföljden att lönefordran omedelbart och slutgiltigt bortfaller, eller också betraktas avtalsbrottets icke-existens som en betingelse för lönefordrans uppkomst. Regeln om kvittningsbegränsning i BGB § 394 anses emellertid analogt tillämplig vid förverkande.[52] Analogien motiveras med att förverkandet i realiteten kan likställas med kvittning med ett i anledning av avtalsbrott utfäst avtalsvite; vid dylik kvittning är § 394 tillämplig. Den icke utmätningsbara delen av en lönefordran anses följaktligen i princip icke kunna förverkas. Utgöres förverkandeanledningen av en avsiktligt begången skadegörande handling kan dock förverkandet omfatta även en icke utmätningsbar lönefordran i kongruens med att sådan fordran får kvittas bort tvångsvis då genfordran grundas på handling av angivet slag.

Löneavdrag för böter enligt företagsreglemente[53] (såsom påföljd för sen ankomst etc.) har påstått få ske även på icke utmätningsbart belopp.[54]

Avtal om décompte[55] är i princip giltiga, och kvittning mot ar-

[49] Staudinger BGB § 611 Bem. 233 och AP Nr. 2 zu § 394 BGB med kommentar av G. Hueck.

[50] Allmänt om förverkandeavtal rörande lönefordran, se Nikisch I § 33 V 3, Hueck & Nipperdey I § 45 VII och Staudinger BGB § 611 Bem. 238, jfr även Lotmar, Der Arbeitsvertrag I (1902), s. 452 ff. Förverkande av här åsyftat slag är att skilja från »Verwirkung» i anledning av borgenärs passivitet, se härom t. ex. Nikisch I § 29 IX 3.

[51] Det praktiskt viktigaste fallet avser att arbetstagaren lämnar anställningen på ett mot tjänsteavtalet stridande sätt. I Gewerbeordnung § 134 st. 1 har för detta fall friheten att avtala om löneförverkande begränsats såvitt gäller vissa kategorier av tjänsteavtal.

[52] Se härtill och till det följande t. ex. Nikisch I § 33 V 3, Hueck & Nipperdey I § 45 VII och Köst a.a. s. 690.

[53] Ang. dylika böter, se Dietz, R., Betriebsverfassungsgesetz (3. Aufl. 1960), § 56 Anm. 34 ff.

[54] Nikisch I § 33 IV 2 (s. 437), jfr Schatter a.a. s. 54, se däremot Köst a.a. s. 691 och Soergel BGB § 611 Bem. 152.

[55] Om avtal om »Lohneinbehaltung» — vilken term betecknar även annat innehållande av lön än enligt décompteavtal — se Nikisch I § 33 V 2 och Hueck & Nipperdey I § 45 VI med hänv.

betstagarens fordran på belopp, som hopsamlats genom avtalets tillämpning, hindras ej av regeln i BGB § 394. Om löneavdrag enligt décompteavtal må emellertid nämnas, att i den mån avdrag skulle beröra den icke utmätningsbara delen av lönen anses avtalet inte vara bindande för arbetstagaren.

e. Mot *sådan del av lönefordran, som inte är skyddad enligt regeln i BGB § 394,* kan kvittning företagas enligt BGB:s övriga, allmänna regler om detta ämne. Det må särskilt framhållas, att dessa regler ej uppställer hinder mot att inkonnex genfordran brukas till kvittning. Något belägg för att kvittning med sådan fordran eller med viss typ därav anses utesluten enligt utfyllnadsregler till tjänsteavtalet eller enligt vedertagna tolkningsprinciper synes ej finnas. Om betydelsen i process av tvistighet hos en inkonnex genfordran hänvisas till framställningen ovan under a.

f. För kvittning mot löneanspråk, tillkommande förbundsrepublikens tjänstemän, finns en specialreglering i *Bundesbeamtengesetz § 84 andra stycket.*[56] Där stadgas såsom huvudprincip i överensstämmelse med regeln i BGB § 394, att kvittning får ske endast i den mån lönen är utmätningsbar.[57] Inskränkningen i kvittningsrätten förklaras emellertid inte gälla därest mot tjänstemannen föreligger ett skadeståndsanspråk på grund av avsiktlig »unerlaubter Handlung». En motsvarighet till det i praxis utbildade undantag från regeln i BGB § 394, vilket omtalats ovan under c, är alltså i Bundesbeamtengesetz uttryckligen föreskrivet.

Delstaterna är i sin lagstiftning för de offentliga tjänstemännen inte bundna av regeln om kvittningsbegränsning i BGB § 394.[58] Möjligheten till avsteg lär emellertid numera ha betydelse endast för vissa begränsade grupper av tjänstemän.[59]

g. Förbundsrepubliken Tyskland har inte ratificerat ILO:s löneskyddskonvention.[60] De tyska reglerna om kvittning mot lön uppfyller dock konventionens krav.

Till den europeiska sociala stadgan har Tyskland anslutit sig, och ratifikationen omfattar regeln i stadgans art. 4 mom. 5 angå-

[56] Se härtill Bundesbeamtengesetz, erläutert von O. G. Fischbach, I (3. Auf. 1964), s. 777 ff.

[57] Samma inskränkning gäller för utövning av detentionsrätt (»Zurückbehaltungsrecht»), jfr ovan vid not 15—17.

[58] Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch Art. 81.

[59] Se närmare Soergel BGB Einführungsgesetz Art. 81.

[60] Motivering, se ILO 37 Report III (II) s. 31 ff.

ende avdrag å lön.[61]

h. Vid en överblick av de tyska reglerna om kvittning mot lön fäster man sig vid beneficiumregelns centrala position. Det är påtagligt, att existensen av en beneficiumregel tycks göra andra skyddsregler (angående t. ex. illikvida eller inkonnexa genfordringar) umbärliga. Den tyska beneficiumbestämmelsen är tekniskt relativt okomplicerad och de i praxis utbildade undantagen från bestämmelsen är fåtaliga. Krav på reformering av bestämmelsen synes icke framföras; att skilda meningar yppas om lämpligheten av de i praxis valda lösningarna av enskilda problem är däremot givetvis inte ovanligt.

[61] Knopp i RdA 1965 s. 4 ff.

Kap. 9.
Närmare om kvittning mot lön enligt svensk rätt

A. Introduktion

Som ovan uttalats gäller otvivelaktigt såsom huvudregel i svensk rätt att tvångsvis kvittning mot lönefordran får ske enligt allmänna kvittningsregler. Uppgiften för framställningen i förevarande kapitel är dels att belysa hur en tillämpning av huvudregeln utfaller då regeln appliceras på olika situationer som kan uppkomma i tjänsteavtalsförhållanden och dels — och huvudsakligast — att fastställa i vad mån undantag från huvudregeln föreligger i dessa förhållanden.

Framställningen begränsas i princip till att avse frågan, huruvida lönefordrans centrala uppfyllelserättsföljd är gällande eller ej då kvittningsmotfaktum åberopas. Såväl de i vanlig mening materiella kvittningsreglerna som de regler, vilka brukar betraktas såsom processuella, kan vara av relevans vid bedömningen av denna fråga, och vid dispositionen av stoffet iakttages ingen sträng åtskillnad mellan det ena och andra slaget av regler. Inledningsvis redogöres sålunda för huru kvittning bör påkallas i och utom process, och då därefter olika inskränkningar i principen om allmänna kvittningsreglers tillämplighet diskuteras, så skildras i anslutning till likviditetsproblemet frågan om forumreglernas inverkan på kvittningsrätten.

Eftersom allmänna kvittningsregler vanligen är tillämpliga även i tjänsteavtalsförhållanden, får arbetstagarförhållandet endast undantagsvis betydelse som rättsfaktumelement i de rättsregler som i fortsättningen behandlas. I den mån annat ej sägs, tar framställningen sikte på tjänsteavtalsförhållanden av det slag som faller under semesterlagen.

Med lön avses i detta avsnitt i första hand lön i inskränkt mening (se ovan s. 6 ff), dock med undantag för naturalön. Uttrycket betecknar vidare betalningar utgående för tid, då arbetstagaren under bestående tjänsteavtalsförhållande är frånvarande från arbetet, t. ex. semesterlön och sjuklön. Jämväl ersättning för lön hänföres under uttrycket. Vid några tillfällen uppkommer

dock anledning att särbehandla betalningar av dessa senare slag. Övriga prestationer från arbetsgivaren till arbetstagaren betraktas ej som lön och desamma uppmärksammas endast undantagsvis i framställningen. Inga motsatsslut bör göras av sagda begränsning; uppenbarligen gäller ofta samma kvittningsregler för t. ex. pensionsfordringar som för vanliga lönefordringar.

B. Kvittningsframställningen

I. Kvittningsyrkandet i process

Kvittningsrättsföljden måste givetvis i enlighet med regeln i RB 17: 3 första punkten påkallas i processen genom ett till domstolen riktat uttryckligt yrkande, och den till grund för yrkandet åberopade genfordran måste preciseras. Om kvittningsyrkandet må i huvudsak hänvisas till den allmänna framställningen ovan i kap. 6.[1] Några frågor, som är av särskilt intresse i arbetsrättsliga sammanhang, bör emellertid här belysas.

I första hand uppmärksammas kravet på att kvittningsyrkandet är *explicit*. Gäldenären är självfallet inte bunden att nyttja några bestämda termer vid framställandet av yrkandet, men alltid synes böra krävas att han med användande av den ena eller andra formuleringen påkallat en avräkning mellan motstående poster och att hans eget anspråk angivits till (minst) visst belopp. Vid arbetsdomstolen, där något tredskodomsförfarande inte förekommer[2], kräves ej ovillkorligen att yrkandet framställes av gäldenären direkt till domstolen utan där kan beaktas även ett av denne utom rätta framställt kvittningsyrkande, därest detsamma refereras av borgenären i processen.[3]

Ett andrahandsyrkande om kvittning torde aldrig anses implicerat i parts talan av annat slag. Problemet tycks i arbetsrättsliga förhållanden kunna få aktualitet beträffande olika återgångs- och återkravsanspråk, men belägg saknas för att kravet på uttryckligt kvittningsyrkande eftergivits. Om svaranden-arbetsgivaren i mål om ett kollektivavtalsreglerat anspråk framställer invändning, grundad på att arbetstagaren i personligt avtal avstått från an-

[1] Se kap. 6 B II a.
[2] Se härom nedan vid not 13 ff.
[3] Se t. ex. AD 1962 nr 32.

språket mot vederlag i form av annan förmån, och invändningen förkastas enär det personliga avtalet befinnes ogiltigt såsom stridande mot kollektivavtalet, intolkas sålunda icke i arbetsgivarens talan ett andrahandsyrkande om kvittning med den återgångsfordran, vartill det personliga avtalets ogiltighet kan tänkas ge upphov i den händelse vederlaget utgivits.[4] Motsvarande lärer gälla i andra sammanhang, där en återgångsfordran aktualiseras i anledning av ett personligt avtals ogiltighet.[5] Åberopar arbetsgivaren såsom grund för bestridande av ett krav på en kollektivavtalsreglerad förmån, att han utgivit visserligen icke sagda förmån men ett surrogat därför (t. ex. lön under frånvarotid i stället för övertidsersättning eller naturaförmåner i stället för penninglön), och befinnes denna hans uppfyllelse icke utgöra relevant motfaktum mot kravet, lärer vidare i hans talan icke gärna kunna intolkas ett yrkande om kvittning med den fordran på återbäring av det utgivna surrogatets värde, vilken kan tänkas tillkomma honom enligt läran om restitutio indebiti.[6] Tvekan skulle väl dock råda i det fall då naturaförmån utgivits i stället för penninglön, eftersom distinktionen mellan åberopande av motfaktum (fullgörelse medelst surrogat) och yrkande om kvittning (med fordran på surrogatets värde) i sagda fall onekligen är subtil. Emellertid saknar problemet praktiskt betydelse i den åsyftade situationen eftersom forumreglerna i allmänhet hindrar arbetsdomstolen att pröva genfordran av ifrågavarande slag.[7]

[4] Jfr AD 1957 nr 3 (övertidsersättning utbytt mot ledighet med lön under ordinarie arbetstid, se svaromålet s. 13) och 1964 nr 27 (semesterersättning utbytt mot överbetalning av timlön).

[5] Beträffande dylik ogiltighet bör märkas att den kan vara allenast partiell och innebära en jämkning av avtalets innehåll. I dylikt fall lär anspråk på grund av avtalet naturligast uppfattas icke såsom en återgångsfordran utan såsom en rättsverkan av avtalet enligt dess jämkade innehåll. I AD 1935 nr 153, där arbetsgivaren yrkat kvittning med en vederlagsfordran enligt ett personligt sidoavtal angående inackordering och där sidoavtalet befanns innebära en ej tillåten avvikelse från kollektivavtalet, kan sålunda den av domstolen prövade genfordran tänkas ha grundats på sidoavtalets innehåll sådant det gestaltade sig efter vederbörlig jämkning. Jfr AD 1936 nr 38.

[6] Se t. ex. AD 1957 nr 3 (ang. lön under sjukledighet och annan frånvarotid i stället för övertidsersättning).

[7] Om forumreglernas tillämpning i detta fall, se nedan F III. Det bör observeras att domstolen i mål av denna art regelmässigt lämnat arbetsgivaren hänvisning att vid allmän domstol väcka eventuell talan om utbekommande av naturaförmånens värde (ex. AD 1935 nr 50). Motsvarande fråga synes däremot icke ha berörts av domstolen i andra mål där utgivandet av ett sur-

Då en arbetsgivare i ett mål vid arbetsdomstolen bestritt betalningsskyldighet för kollektivavtalsreglerade fordringar under åberopande av en med arbetstagaren träffad överenskommelse om att fordringarna skulle gå i avräkning å vissa denne åvilande skulder samt invändningen ogillats enär påståendet om överenskommelsen ej blivit styrkt, så har ett andrahandsyrkande om kvittning med samma skulder icke intolkats i arbetsgivarens talan (AD 1950 nr 43).[8]

Beträffande kravet på att kvittningsyrkandet är uttryckligt må slutligen anmärkas, att domstol i tveksamma fall äger och bör medelst frågor söka klargöra vederbörande parts ståndpunkt. Arbetsdomstolen lärer äga en särskilt omfattande befogenhet till materiell processledning av denna art.

Den till grund för ett kvittningsyrkande åberopade genfordran måste givetvis preciseras, dvs. de omständigheter, varpå genfordran grundas, måste tydligt angivas. Har så ej skett bör domstolen, då tillfälle gives, uppmana parten att avhjälpa bristen.[9] Underlåter parten — han må ha erhållit dylik uppmaning eller ej — att precisera grunden för genfordran, står i regel ej annan utväg öppen än att yrkandet avvisas.[10] Ogillades yrkandet, vore det ju inte möjligt att fastställa vilken genfordran som enligt regeln i RB 17: 11 andra stycket drabbats av domens rättskraft.

Har part såsom svarande framställt kvittningsyrkande och *uteblir* han därefter vid rättegångstillfälle då målet kan avgöras utan

rogat befunnits icke utgöra relevant motfaktum mot fordran på kollektivavtalsreglerad förmån (ex. AD 1957 nr 3).

[8] Genfordringarna synes dock i vart fall inte ha kunnat prövas av arbetsdomstolen på grund av forumhinder.

[9] Jfr RB 42: 11, 14 och 15 samt 43: 4.

[10] Jfr AD 1936 nr 122, i vilket mål yrkande om kvittning lämnades »utan avseende», enär yrkandet i avseende å grunden för detsamma icke blivit preciserat ens i sådan mån, att det kunde avgöras, huruvida arbetsdomstolen vore behörig att upptaga yrkandet till prövning, samt yrkandets sakliga berättigande än mindre kunde bedömas. I anslutning härtill må dock påpekas, att arbetsdomstolen under 30-talet inte synes ha gjort någon sträng åtskillnad mellan avvisning och ogillande av kvittningsyrkande, förmodligen enär domen i det senare fallet lika litet som i det förra ansågs ha någon negativ verkan beträffande genfordran (om ståndpunkterna i rättskraftsfrågan i doktrin och praxis, se redogörelsen hos Agge, Bidrag till läran om civildomens rättskraft, s. 178 ff, och Olivecrona, SvJT 1940 s. 190). Samma lokution som i AD 1936 nr 122, dvs. att yrkandet lämnas »utan avseende», nyttjades sålunda i t. ex. AD 1938 nr 62, i vilket mål genfordran prövades och underkändes.

hinder av hans utevaro — vid allmän domstol i tredskodomsförfarande och vid arbetsdomstolen enligt regeln i ADL 22 § — uppkommer frågan huruvida kvittningsyrkandet skall prövas. Vad först angår förfarandet vid *allmän domstol* krävs ju för att tredskodom skall kunna meddelas, att käranden framställer yrkande om sådan dom. Dylikt yrkande torde i kvittningsmål — i vart fall då kvittningsyrkandet är svarandens förstahandsyrkande och tvistepunkten i målet sålunda gäller just genfordrans eller kvittningsrättens existens samt då eventualkvittning yrkats med klar genfordran — i princip medföra att såväl talan om huvudfordran som kvittningsyrkandet avgöres genom tredskodomen;[11] käranden lärer alltså i nämnda fall icke kunna sätta kvittningsrätten ur spel genom att begära att tredskodomen begränsas till att gälla enbart talan om huvudfordran, något som skulle vara till hans fördel därest det vore uppenbart att kvittningsyrkandet vore grundat. Vad beträffar det fall, då de i målet föreliggande omständigheterna är sådana att kvittningsyrkandet ej kan vinna framgång, bör observeras att hinder ej sällan torde föreligga mot att yrkandet prövas i tredskodomsförfarande. Enligt RB 44: 8 andra stycket första punkten gäller nämligen, att tredskodom mot svaranden icke till dennes nackdel får grundas på andra omständigheter än sådana, som han fått del av. Denna regel — som i enlighet med sin ordalydelse torde vara tillämplig på varje tredskodomsförfarande mot svaranden och alltså jämväl i mål där denne framställt kvittningsyrkande[12] — föranleder att kvittningsyrkandet ej får avgöras genom tredskodom, därest domstolen finner att yrkandet inte kan bifallas på grund av sådant utav käranden anfört material, varav svaranden ej erhållit del (t. ex. påstående om betalning av genfordran, vilket framförts vid det sammanträde från vilket svaranden uteblivit). I dylikt fall måste kvittningsyrkandet avvisas utan saklig prövning och tredskodomens rättskraft utövar ingen verkan på den åberopade genfordran.

Beträffande svarandens utevaro vid huvudförhandling inför

[11] Verkan av parts utevaro bör sålunda i kvittningsmål icke bedömas med hänsyn till varje yrkande för sig och någon analog tillämpning av de regler för utevaro, vilka gäller då parterna är ömsom kärande och svarande (se härom SOU 1938: 44 s. 458), synes ej ifrågakomma. Undantag bör möjligen gälla då till eventualkvittning åberopats obestyrkt genfordran.

[12] Jfr Gärde s. 640.

arbetsdomstolen gäller enligt 22 § ADL, att domstolen på yrkande av den tillstädeskomne käranden äger företaga målet till förhandling och avgörande utan hinder av utevaron. Något tredskodomsförfarande med summarisk prövning är det härvid inte fråga om, utan domstolen måste ingå på en verklig sakprövning av målet på grundval av den utredning som oberoende av svarandens utevaro kan åstadkommas.[13] Domen får samma verkan som domstolens domar i övrigt. Talan mot domen får ej fullföljas, och den uteblivne äger ej söka återvinning. Motivet till att tredskodomsförfarande med summarisk prövning ej förekommer vid arbetsdomstolen är huvudsakligen, att domstolens avgörande ofta — särskilt i tolkningsmål — får betydelse långt utöver det enskilda fallet och att det därför är speciellt angeläget att undvika risken för att avgörandena blir materiellt oriktiga. För att det system, på vilket regeln bygger, skall fungera tillfredsställande, krävs att domstolen äger självmant föranstalta om att utredningen blir fullständig, se härom 21 § ADL. Regeln i 22 § gäller enligt sin ordalydelse generellt och sålunda även i mål där avgörandet inte kan tänkas få betydelse utöver det enskilda fallet. Om mål av dessa senare slag må emellertid påpekas, att domstolen inte synes visa någon större aktivitet för att tillvarataga utebliven svarandes rätt.[14] Visserligen kräver domstolen viss bevisning för grunden för käromålet, men beviskravet tycks därvid sättas relativt lågt, och domstolen torde knappast efterforska bevisning för motfakta, för vilka svaranden enligt allmänna bevisbörderegler bär bevisbördan. Det bör uppmärksammas att regeln i 22 § ADL är fakultativ; är utredningen ofullständig synes domstolen äga inställa huvudförhandlingen och utsätta den till ny dag.[15]

I kvittningsmål inför arbetsdomstolen torde ett yrkande om att målet skall prövas utan hinder av svarandens utevaro medföra, att målet vid behov prövas i hela dess vidd, i vart fall då en till-

[13] Se härtill och till det följande Prop 224/1947 s. 35 ff. 22 § ADL erhöll sin lydelse vid lagändring år 1947. Dessförinnan innehöll ADL i 23 § ett motsvarande, men ej likalydande, stadgande.

[14] Det bör anmärkas att ett studium av den tryckta rättsfallssamlingen — vartill förf. inskränkt sig i denna fråga — ej torde ge helt tillförlitligt besked om praxis i detta hänseende. Möjligen har en ändring i praxis mot större aktivitet skett, jfr huru avgöranden med tillämpning av 23 § ADL under 30-talet redovisades i registren till den tryckta rättsfallssamlingen under rubriken »Tredskodom».

[15] Jfr Prop 224/1947 s. 40.

fredsställande utredning föreligger om de omständigheter som är av relevans vid kvittningsyrkandets prövning. Kan dylik utredning ej åstadkommas vid sammanträdet, bör väl — därest avgörandet antages kunna få betydelse utöver det föreliggande fallet — huvudförhandlingen inställas och utsättas till ny dag, vid vilket tillfälle komplettering av utredningen bör ske genom domstolens försorg. Antages avgörandet icke kunna få sådan betydelse — såsom fallet ofta torde vara då tvisten blott gäller huruvida en faktisk omständighet förelegat eller ej — saknas däremot anledning för domstolen att förordna om uppskov. Skedde då en prövning av kvittningsyrkandet på grundval av det föreliggande, ofullständiga materialet, skulle med tillämpning av vanliga bevisbörderegler yrkandet ogillas. Denna utgång, som innebure att genfordran drabbades av domens rättskraft, synes emellertid mindre lämplig. Någon rätt till återvinning skulle ju inte föreligga, och inte minst vid eventualkvittning, då svaranden särskilt lätt torde förbise den konsekvens som domen kan få i rättskraftshänseende, kunde utgången te sig oväntad. Vid en jämförelse med domstolens prövning av mål, där domen antages kunna få betydelse utöver det föreliggande fallet, kunde en dylik utgång vidare förefalla godtycklig. Mest ändamålsenligt vore väl att kvittningsyrkandet inte upptogs till prövning.[16] Härigenom skulle undgås olägenheten av att genfordran drabbades av domens rättskraft ehuru prövningen skett på ofullständigt material, och samtidigt skulle det förhållandet, att huvudfordran kunde utdömas utan hinder av kvittningsyrkandet, utgöra en sanktion mot svarandens passivitet i processen. Hur ett beslut om avskrivning av kvittningsyrkandet formellt bör motiveras synes diskutabelt. En möjlighet vore att svarandens utevaro i förening med hans underlåtenhet att föranstalta om bevisning tolkades som en återkallelse av kvittningsyrkandet.

Återkallar part ett bestritt kvittningsyrkande, torde motparten inte äga fordra att yrkandet likväl prövas. Någon analog tillämp-

[16] Den problematik, som här diskuteras, synes ha saknat aktualitet under första tiden av arbetsdomstolens tillvaro, emedan domstolen då torde ha ansett att dom, som ogillade kvittningsyrkande, saknade rättskraftsverkan för genfordran (se ovan not 10). Jfr hur i AD 1938 nr 62 ett anspråk på kvittning med skadeståndsfordran, vilket anspråk prövades i partens utevaro, lämnades »utan avseende» enär parten icke i någon mån visat att motparten förorsakat ersättningsgill skada. Jfr senare AD 1946 nr 53 (ej ref.).

ning av stadgandet i RB 13: 5 första stycket synes alltså ej böra ifrågakomma.[17] I sammanhanget må erinras om att part med hänsyn till rättskraftsverkan av dom, som ogillar kvittningsyrkande på grund av att genfordran ej styrkts, har anledning återkalla yrkandet om han finner sig för tillfället inte kunna bevisa genfordran. Denna rättskraftsverkan är för övrigt så långtgående[18] och för gemene man sannolikt så oväntad, att fog tycks finnas för att domstol påpekar densamma för part, som för talan utan juridiskt biträde och som framställt kvittningsyrkande utan att med omsorg föranstalta om bevisning. I vart fall arbetsdomstolen, som anses ha särskilt omfattande befogenheter till materiell processledning, borde genom dylikt påpekande kunna ge incitament till återkallelse.[19]

I enlighet med den i rättegångsbalken härskande kontradiktoriska principen bör ett kvittningsyrkande ha *delgivits* motparten för att kunna beaktas i processen.[20] I arbetsdomstolens äldre praxis har i ett fall en kärandes yrkande om motkvittning lämnats utan avseende, då yrkandet framställts först vid målets handläggning i svarandens utevaro.[21] Även numera synes ett kvittningsyrkande i dylik situation böra avvisas. En hemställan från käranden om uppskov med huvudförhandlingen — för att delgivning skall kunna ske — skulle det väl dock saknas anledning att avslå.

II. Om tidpunkten för kvittningsframställningen

a. Som tidigare i kap. 6 redovisats gäller vissa begränsningar av rätten att framställa kvittningsyrkande i de senare skedena av en process. Yrkande som framställts först vid huvudförhandlingen eller i överinstans kan sålunda under vissa förhållanden avvisas.[1]

[17] Ekelöf, Rättegång II s. 177 not 42. Jfr Larsson i SvJT 1961 s. 86 f och s. 101 f.
[18] Jfr Olivecrona i SvJT 1940 s. 190 ff.
[19] På 30-talet torde problemet ha saknat aktualitet på grund av domstolens uppfattning i rättskraftsfrågan. Jfr hur i AD 1934 nr 106 och 1936 nr 38 obestyrkta påståenden om motfordringar, som åberopats till eventualkvittning, lämnades »utan avseende».
[20] Undantag gäller möjligen vid tredskodomsförfarande mot käranden, se RB 44: 8 första stycket jämfört med andra stycket första punkten.
[21] AD 1933 nr 183. Om motkvittning, se Larsson i SvJT 1961 s. 84 not 19.
[1] Se ovan kap. 6 B II a.

Den fråga som här skall beröras gäller huruvida i övrigt upprätthålles krav på att en kvittningsyrkande part före viss tidpunkt lämnat motparten meddelande — i eller utom process — om sin önskan att kvitta. Till undvikande av missförstånd erinras om att framställningen i detta avsnitt tar sikte endast på huvudfordrans centrala uppfyllelserättsföljd. Huvudregeln är uppenbarligen att krav av angivet slag ej upprätthålles. Att gäldenären underlåtit att på huvudfordrans förfallodag åberopa genfordran som grund för sin uppfyllelsevägran hindrar sålunda inte att han kan få genfordrans kvittningsrättsföljd beaktad i processen om huvudfordran.[2] Inte heller krävs att han påkallat kvittning innan borgenären väckt talan.[3]

b. Beträffande s. k. *motkvittning* må spörjas, huruvida en motkvittningsyrkande part kan vinna framgång därest hans motpart hunnit avge kvittningsförklaring först.[4] Den situation vi här har för ögonen är den, att käranden A har två (eller flera) fordringar mot svaranden B och en skuld till denne samt att han efter att ha väckt talan om utfående av en fordran och därvid mötts av kvittningsyrkande åberopar en andra fordran till kvittning mot svarandens genfordran. Ståndpunkten, att A i nämnda situation är avskuren från att i processen kvittningsvis göra gällande sin fordran nr 2 i den händelse B påkallat kvittning mot fordran nr 1 innan A gjort kvittningsframställning, är ofrånkomlig, därest man schablonmässigt tillämpar den tankemodell som innebär att en kvittningsförklaring åstadkommer att de i förklaringen angivna fordringarna omedelbart utslocknar. Lämnar man denna konstruktion därhän, är det däremot svårt att se motiv för ståndpunkten. Håller man sig till ändamålsskäl framstår det såsom fördelaktigast att domstolen vid behov i ett sammanhang reder ut parternas hela mellanhavande. Vad saken här i realiteten gäller är väl huruvida parten A äger att intill genfordrans belopp göra gällande fordran nr 2 utan att behöva framställa yrkande därom i stämningsansökans form. Rimligen bör han få göra detta. Vis-

[2] Underlåtenheten kan däremot ådraga honom ansvar för dröjsmålspåföljder, se t. ex. AD 1949 nr 67.

[3] Att kvittningsförklaring framställts före processen kan däremot få betydelse för frågan om ansvaret för rättegångskostnaderna, se Larsson i SvJT 1961 s. 177 ff.

[4] Jfr Larsson i SvJT 1961 s. 84 not 19, Kallenberg i SvJT 1916 s. 135 och Rabenius, Om kvittnings verkställande, s. 140.

serligen kan sägas att den ram för processen, som bestämts genom stämningen, brytes, därest A tillåts att formlöst åberopa även sin andra fordran, men häremot kan invändas att kvittningsyrkanden eljest får framställas utan stämning[5] och att ett krav på att motkvittningsyrkanden anhängiggöres genom stämning kunde leda till att sådana kärandeparter, som hade flera ouppklarade mellanhavanden med motparten, onödigtvis belastade processen angående det aktuella anspråket genom att framställa hypotetiska motkvittningsyrkanden. Arbetsdomstolen synes alltid ha varit villig att pröva även formlöst framställda motkvittningsyrkanden, och i intet av de därstädes handlagda motkvittningsmålen tycks frågan om vilkendera parten som först påkallat kvittning ha tillerkänts någon relevans.[6]

c. Inom arbetsrätten kan man iakttaga ett undantag från den i inledningen till detta avsnitt uttalade huvudregeln. I ett fall kan sålunda en part på arbetsmarknaden gå miste om en eljest föreliggande rätt att få genfordrans kvittningsrättsföljd beaktad i process genom att försumma att vid visst tillfälle utom process lämna besked om sin önskan att kvitta. Fallet uppkommer vid försummelse att iakttaga kollektivavtals *förhandlingsregler*.

Klausuler om skyldighet att förhandla i anledning av tvist om kollektivavtalets tolkning eller tillämpning ingår regelmässigt i kollektivavtalen på såväl arbetar- som tjänstemannaområdet. Föreskrifterna om förhandlingsproceduren är mestadels detaljerade och reglerar vanligen tidpunkten för tvists hänskjutande till förhandling och för förhandlings upptagande. Ofta föreskrives att förhandlingar vid behov skall föras på mer än ett plan, i regel i första hand mellan de av tvisten berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finnes, och i andra hand mellan berörda förbund. Särskilt betydelsefull är den i 2 kap. av huvudavtalet mellan SAF och LO reglerade förhandlingsordningen, vilken gäller på stora delar av arbetarområdet.[7] Förhandlingsskyldigheten sanktioneras på flera sätt. Här skall endast beröras förhandlingsförsummelsens betydelse som

[5] RB:s regler om kvittningsyrkande tycks för övrigt även eljest i allmänhet utan olägenhet kunna tillämpas på motkvittningsyrkanden.
[6] AD 1933 nr 183, 1938 nr 12, 1952 nr 34 och 1962 nr 32.
[7] Av förhandlingsordningarna på tjänstemannaområdet må nämnas dem i SAF:s huvudavtal med SIF och SALF § 2 resp. § 5. Vid tvist ang. statens kollektivavtal skall förhandlas enligt §§ 5 ff i slottsbacksavtalet.

processhinder. Ofta stipulerar förhandlingsreglerna uttryckligen — så t. ex. huvudavtalet 2 kap. 1 och 7 §§ — att part ej, förrän förhandlingsskyldigheten fullgjorts, får påkalla arbetsdomstolens avgörande av tvist om kollektivavtalet. Att förhandlingsförsummelse utgör processhinder har genom regeln i ADL 14 § gjorts till ett naturale till varje förhandlingsordning. Regeln har följande lydelse:

> Är i kollektivavtal stadgat, att för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar, må arbetsdomstolen icke, förrän dylik förhandling ägt rum, till prövning upptaga sådan tvist, med mindre av omständigheterna framgår, att för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden.

I den följande framställningen om förhandlingsförsummelsens betydelse som processhinder beröres endast innehållet i regeln i 14 § ADL, och det bör anmärkas att förhandlingsföreskrifter i enskilda kollektivavtal kan ha en innebörd som avviker från nämnda lagregels.

Syftet med regeln om att förhandlingsförsummelse utgör processhinder[8] lärer vara i första hand att undvika onödiga rättegångar. Part som vill undgå rättegång gives av regeln tillfälle att åstadkomma uppgörelse medelst argumentation eller förlikningsanbud. I den mån förhandlingsreglerna, såsom vanligen är fallet, stipulerar medverkan av organisationer, så tryggas vidare organisationernas inflytande. Skulle förhandlingarna misslyckas och tvisten hänskjutas till rättegång, så har de likväl ofta haft den positiva effekten att målet i någon mån förberetts, t. ex. genom att tvistefrågan preciserats. Den svenska ordningen med endast en domstol för tvister om kollektivavtal skulle svårligen kunna fungera tillfredsställande, om inte förhandlingssystemet funnes och regelmässigt tillämpades. Genom förhandlingarna sållas det stora flertalet tvister bort,[9] och övriga tvister är tämligen väl förberedda då de når domstolen. Det skulle kunna påstås, att rättskipning-

[8] Syftet beröres ej i förarbetena (Prop 39/1928 s. 195). Närmaste förebild för regeln i 14 § ADL var sannolikt § 18 punkt 2 av de norska lagarna om arbetstvister av år 1915 och 1927, jfr SOU 1927: 4 s. 117 ff och 310. Om syftet, jfr AD 1965 nr 6 (s. 51).

[9] Jfr Kjellgren i Fackföreningsrörelsen 1957 II s. 443 f och Geijer & Schmidt, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte, s. 14 f.

en i kollektivavtalstvister realiter utövas i ett flerinstanssystem med förhandlingsproceduren som underinstans och arbetsdomstolen som överinstans. Likheten med instanssystemet vid de allmänna domstolarna är inte helt ytlig, och det ter sig stundom fruktbärande att göra jämförelser mellan reglerna om förhandlingsförsummelsens betydelse som rättegångshinder och reglerna om hur instansordningens princip upprätthålles vid de allmänna domstolarna.

Det rättegångshinder, varom stadgas i 14 § ADL, torde få beaktas självmant av arbetsdomstolen.[10] Som ovan påpekats får regeln antagas ha till syfte bl. a. att undvika onödiga rättegångar, och för främjande av ett dylikt syfte bör domstolen äga verka ex officio. Till stöd för denna ståndpunkt kan anföras rättsfallet AD 1934 nr 175. Vidare må åberopas att domstolen städse sett sig oförhindrad att, då den så funnit lämpligt, utan yrkande meddela en sorts mellandom,[11] som innebär att domstolen gör vissa principiella uttalanden om tvisten och hänvisar parterna att med ledning av dessa uttalanden upptaga förhandlingar rörande återstående tvistefrågor.[12] Regeln i 14 § synes, av ordalydelsen att döma, vara en s. k. obligatorisk handlingsregel för domstolen, men det finns anledning ifrågasätta om den inte är fakultativ i det fall då rättegångshindret prövas av domstolen självmant.

Enligt ordalagen tycks regeln i 14 § ADL rikta sig endast mot käranden, ej mot svaranden. Obestridligen förhåller det sig också på det sättet, att svarandens rätt att framställa vanliga sakinvändningar inte berörs av regeln; åberopar svaranden i rättegången ett vanligt motfaktum, som inte varit på tal vid förhandlingarna, så kan den nya tvistepunkten möjligen hänskjutas till ny förhandling medan målet vilandeförklaras, men att den nya invändningen avvisas med stöd av 14 § lärer vara uteslutet.[13] Framställer svaranden ett på kollektivavtalet grundat kvittningsyrkande, som ej varit föremål för förhandlingar, är däremot frågan om regelns tillämplighet diskutabel. Skall dylikt yrkande jämställas med van-

[10] Annan mening möjligen Schmidt, Kollektiv arbetsrätt s. 183. Motsvarande rättegångshinder i norsk rätt skall beaktas ex officio, se arbeidstvistloven § 18 punkt 2.
[11] Jfr RB 17: 5. De av AD meddelade domar, som åsyftas i texten, motsvarar ofta, men ej alltid, det slags dom, som omtalas i andra stycket av RB 17: 5.
[12] Se t. ex. AD 1931 nr 126 och 1964 nr 2.
[13] AD 1959 nr 18. Jfr AD 1963 nr 29.

lig invändning och sålunda beaktas av domstolen eller skall det jämställas med ett käromål och avvisas? Praktisk betydelse synes detta problem främst kunna få vid eventualkvittning. Vid bedömningen av problemet lärer någon vikt ej böra läggas vid den nyssnämnda omständigheten att 14 § enligt sin ordalydelse endast gäller käranden.[14] Till stöd för ståndpunkten att kvittningsyrkandet i likhet med vanliga invändningar skall beaktas i ifrågavarande situation kan anföras, att åtminstone ett av kvittningsinstitutets viktigare syften — indrivningsfunktionen — härigenom kan tänkas främjat. Väljes i rättskipningen motsatt ståndpunkt uppkommer vidare möjligen risker för att förhandlingsproceduren onödigt belastas genom att part framställer eventualkvittningsyrkanden även i fall, då han med fog tror att han skall kunna vinna framgång med ett bestridande av huvudfordran. Vidare tycks effekten av en tillämpning av 14 § ADL i ett avseende vara av annan art då kvittningsyrkande avvisas än då andra yrkanden avvisas. I det förra fallet medför avvisningen preklusion av en rättsföljd, nämligen av genfordrans kvittningsrättsföljd, medan i det senare fallet effekten endast blir att part uppehålles en tid innan han når satisfiering av den yrkade rättsföljden.[15] Genfordran förlorar dock ingalunda all juridisk relevans genom avvisningen; dess uppfyllelserättsföljd kvarstår ju alltfort. De olägenheter som kan följa av att kvittningsyrkandet får framställas är, å andra sidan, uppenbarligen högst betydande. Hänskjutes kvittningsyrkandet till förhandlingar medan målet i övrigt vilandeförklaras, så fördröjes det slutliga avgörandet.[15a] Om domstolen i stället tar upp yrkandet omedelbart, utan att det gjorts till föremål för förhandling, så motverkas uppnåendet av förhandlingsreglernas ovan beskrivna syften. Gör man en jämförelse med rättegångsbalkens regler om överdomstols befogenhet att avvisa ett först därstädes framställt kvittningsyrkande,[16] får man — även

[14] Om förhandlingsreglerna i huvudavtalet mellan SAF och LO må nämnas, att ordalagen i 2 kap. 7 § är sådana att de inte skapar något hinder mot att bestämmelsen tillämpas även på kvittningsyrkande.

[15] Härvid bortses från eventuell verkan av de preskriptionsbestämmelser, som ofta ingår i kollektivavtalens förhandlingsregler (se t. ex. huvudavtalet mellan SAF och LO 2 kap. 2 och 7 §§).

[15a] Jfr i dansk rätt FVK nris 5641 och 5679, där kvittningsyrkande avvisades då genfordran ej varit föremål för vederbörlig behandling på »fagretslig vej».

[16] RB 50: 25 3 st. 2 p. och 55: 13 2 p.

om analogien är avlägsen — ytterligare stöd för ståndpunkten att ett kvittningsyrkande, som ej varit föremål för avtalsenlig förhandling, bör kunna avvisas enligt 14 § ADL. Arbetsdomstolen har också i de två fall, där frågan bedömts, avvisat kvittningsyrkandet, se AD 1950 nr 43 och 1964 nr 2.[17] Ingen närmare motivering har anförts för domstolens ställningstagande, och av avgörandena kan ingen säker slutsats dragas rörande frågan huruvida den av domstolen knäsatta regeln är undantagslös eller ej. Klart är dock att regeln om förhandlingsskyldighet endast kan gälla tvistiga kvittningsyrkanden. Med fog tycks vidare kunna hävdas, att domstolen bör kunna upptaga ett kvittningsyrkande om yrkandet utan olägenhet kan prövas utan föregående förhandling.[18] Så lärer fallet vara t. ex. om yrkandet avser eventualkvittning och tvisten endast gäller existensen av en rent faktisk omständighet — och ej tolkning av kollektivavtalet i egentlig mening — samt ingen bevisning krävs utöver den som i vart fall kommer att finnas tillgänglig vid huvudförhandlingen. Under sådana förhållanden synes intet av de syften, som förhandlingsreglerna främjar, läderas på beaktansvärt sätt av att kvittningsyrkandet upptages; rättegången skulle i vart fall ha kommit till stånd och organisationernas intressen berörs knappast. Ej heller försenas avgörandet.

De två citerade rättsfallen gällde båda eventualkvittning. Något skäl för att villkorslöst kvittningsyrkande i princip bör behandlas på annat sätt vid tillämpning av 14 § ADL synes ej finnas.

Om förhandlingsreglernas närmare innebörd må anmärkas, att det inte är nödvändigt att förhandlingen varit utlyst för behandling av just den tvist målet gäller. Det är tillfyllest, att tvisten dragits fram vid ett för annat ändamål utlyst sammanträde, blott parten gjort klart för motsidan att tvisten omtalas i syfte att

[17] Omständigheterna i AD 1964 nr 2 ger anledning fästa uppmärksamheten på distinktionen mellan kvittningsyrkande och vanlig sakinvändning samt dess rättsliga betydelse i förevarande avseende. Hade de överbetalningar, som lades till grund för kvittningsyrkandet i målet, avsett arbeten, som rätteligen bort ingå i det i målet omtalade stora ackordet, så skulle överbetalningarna i stället ha kunnat bilda underlag för en invändning om att ackordsfordran redan blivit partiellt satisfierad. Dylik invändning torde icke ha kunnat avvisas av AD.

[18] Jfr de i not 16 angivna lagrummen, vid vilkas tillämpning dock till dels andra ändamålssynpunkter är att beakta än då fråga är om regeln i 14 § ADL.

åstadkomma förhandling enligt kollektivavtalet.[19] Detta förhållande medför att förhandlingskravet beträffande kvittningsyrkandet kommer att vara uppfyllt i det stora flertalet kvittningsmål. Så snart huvudfordran är kollektivavtalsgrundad åligger det nämligen borgenären att påkalla förhandling i anledning av att huvudfordrans uppfyllelse uteblivit. Vid den förhandling, som sålunda skall komma till stånd, får gäldenären ett naturligt tillfälle att föra genfordran på tal och därigenom uppfylla sin förhandlingsskyldighet. Utgör kvittningsinvändningen den enda grunden för gäldenärens bestridande, kommer förhandlingen självfallet att röra just kvittningsfrågan. Har gäldenären annan invändning att framställa mot huvudfordran, kan däremot givetvis lätt inträffa att kvittningsfrågan ej kommer på tal; som ovan nämnts avsåg de två fall, då kvittningsyrkanden avvisats av arbetsdomstolen på grund av att förhandlingsskyldigheten ej uppfyllts, just eventualkvittning.

Såsom arbetsdomstolen framhållit får ifrågavarande rättegångshinder ej fattas på det sättet att mål ej må upptagas förrän förhandlingar av en, objektivt sett, önskvärd fullständighet förekommit.[20] Det är tillräckligt om parterna haft tillfälle att yttra sig om den föreliggande tvistefrågan på ett för ändamålet hållet sammanträde.[21]

Vid vilken tidpunkt förhandlingsskyldigheten skall vara uppfylld framgår ej otvetydigt av regeln i 14 § ADL, som föreskriver att arbetsdomstolen icke, förrän förhandling skett, äger »till prövning upptaga» tvist av ifrågavarande art. Ville man tillgodose intresset av att förhandlingarna fördes i en så avspänd atmosfär som möjligt, borde man kräva att förhandlingarna avslutats innan talan väcktes. Så stränga krav upprätthålles emellertid ej av arbetsdomstolen, se AD 1959 nr 20. Även förhandlingar som hållits efter det talan väckts torde alltså godtagas. Mot motpartens bestridande lärer part dock ej äga utverka uppskov i rättegången för att få tillfälle att avhjälpa rättegångshindret. Beträffande kvittningsmål märkes, att ett kvittningsyrkande får framställas även under de senare skedena av en process, i princip även vid huvudförhandlingen, och att jämväl förhandlingar i kvitt-

[19] AD 1946 nr 4, jfr 1958 nr 23 I.
[20] AD 1932 nr 47 och 1946 nr 16.
[21] Annorledes i norsk rätt, se Andersen s. 76 ff.

ningsfrågan, vilka hållits medan processen om huvudfordran pågått, kan vara tillfyllest, om förhandlingarna avslutats innan kvittningsyrkandet framställes.

Vid tillämpningen av regeln i 14 § ADL uppstår problem rörande tvistens identitet. Dessa kan här inte beröras närmare, men en lösning, som det ligger nära till hands att välja och som tycks ha goda skäl för sig, bör påpekas, nämligen den att man analogiserar rättegångsbalkens regler om parts rätt att ändra talan och de därmed korresponderande reglerna om rättskraften. Lösningen innebär att omständigheter, som inte varit föremål för förhandling, får åberopas såvitt därigenom icke »saken» ändras i den mening som avses i RB 13: 3 sista stycket jämfört med RB 17: 11. Det synes försvarligt att förorda denna analogi även om nämnda regler i rättegångsbalken lider av vaghet.[22] Ett av de identitetsproblem, som i kvittningsmål kan uppkomma vid tillämpning av 14 § ADL, må här beröras. Antag att en gäldenär framställt kvittningsyrkande såväl vid förhandlingarna som i rättegången, men att han ändrat position i så måtto att han såsom grund för yrkandet i rättegången åberopar en helt annan genfordran än vid förhandlingarna, t. ex. ett krav på återbetalning av felaktigt utbetalt lönebelopp i stället för en skadeståndsfordran! Det gemensamma momentet i positionerna är tydligen att ett bifall till kvittningsyrkandet i båda fallen skulle få samma effekt på huvudfordran. Någon identitet mellan genfordringarna föreligger däremot inte i någon rimlig mening. I dylik situation synes kvittningsyrkandet i rättegången böra avvisas med stöd av 14 § ADL, eftersom en kvittningsyrkande part vid tillämpning av denna regel torde böra behandlas som vore han kärande med avseende å genfordran.[23] Genfordrans identitet lärer alltså vara avgörande, och identitetsfrågan bör bedömas såsom enligt rättegångsbalkens regler om ändring av talan och om rättskraften. Minst komplicerat är härvid att omedelbart söka ledning av rättskraftsreglerna. En lösning av denna identitetsfråga som i allmänhet synes leda till acceptabla resultat innebär, att genfordran anses vara densamma så länge det händelseförlopp, som den kvittningsyrkande parten

[22] Uttalandena i doktrinen om dessa reglers innebörd synes för vissa fall vara svårförenliga, se Ekelöf, Rättegång II s. 141 f och III s. 89 ff, samt Olivecrona, Rätt och dom, s. 314 ff.

[23] Se ovan s. 310 ff. Jfr Gärde s. 136 beträffande kvittningsyrkande och RB 13: 3.

åberopar, är praktiskt sett detsamma.[24] Som illustration må nyttjas de omständigheter som förelåg i målet AD 1958 nr 26. Bakgrunden till målet utgjordes av att ett lag arbetare vägrat utföra ett ackordsarbete och att arbetsgivaren i anledning av arbetsvägran ansett sig berättigad till visst skadestånd, vilket han trots bestridande avdragit å de berörda arbetarnas lön. Då i rättegången arbetarna yrkade att utfå de avdragna lönebeloppen gjorde arbetsgivaren kvittningsinvändning med stöd av skadeståndsanspråket. Såsom grund för detta anspråk hade han vid förhandlingarna åberopat att arbetsvägran utgjort ett avtalsbrott (av allt att döma ett brott mot kollektivavtalets klausuler om arbetsskyldigheten), medan han i rättegången åberopade att arbetsvägran utgjort ett brott mot den av kollektivavtalet följande fredsplikten. Under dylika förhållanden synes det på den nya grunden stödda kvittningsyrkandet icke böra avvisas enligt 14 § ADL.[25] Även om andra fakta än de som åberopats vid förhandlingarna blir av relevans i rättegången, är nämligen det yttre händelseförlopp, som saken gäller, enligt ett praktiskt bedömande ett och detsamma. Hade arbetsgivaren i särskild rättegång fört skadeståndstalan under åberopande av avtalsbrottet och denna talan ogillats, så skulle han rimligen enligt rättskraftsreglerna ha varit avskuren från att i ny rättegång yrka skadestånd under åberopande av fredspliktsbrottet.

Om förhållandena rörande ifrågavarande processförutsättning i AD 1958 nr 26 må tilläggas följande. Två kumulerade käromål behandlades i rättegången, nämligen dels de enskilda arbetarnas talan om utfående av lönen och dels fackorganisationernas talan om allmänt skadestånd för den av arbetsgivaren företagna kvittningen. Fackorganisationerna gjorde invändning om att domstolen vore obehörig att pröva den ovan omtalade, nya grunden, enär denna ej varit föremål för avtalsenliga förhandlingar. Att processinvändningen i detta mål måste ogillas[26] synes följa av att arbetsgivaren häri — i motsats till vad fallet var i målet om lönefordringarna —

[24] Se Olivecrona, Rätt och dom, s. 319 ff.

[25] Avvisning skedde ej heller i AD 1958 nr 26, där förhållandena emellertid var speciella, bl. a. hade arbetstagarsidan vid förhandlingar lämnat obestritt att avtalsbrott skett. Jfr följ. not. — Betr. identitetsfrågan, jfr även AD 1963 nr 29.

[26] I domen gjordes ingen åtskillnad mellan processinvändningens betydelse för det ena och andra målet. Invändningen ogillades med en föga upplysande motivering.

ej framställt kvittningsyrkande i egentlig mening utan en vanlig sakinvändning; för kravet på allmänt skadestånd var frågan om genfordrans existens endast av prejudiciell betydelse. Som ovan framgått torde regeln i 14 § ADL sakna tillämpning på svarande som framställer vanlig sakinvändning.

C. Avvikelser från civilrättens allmänna kvittningsregel — erkända eller ifrågasatta

I. Inledning

I förevarande avsnitt behandlas problemet i vad mån kvittning i tjänsteavtalsförhållanden är utesluten trots att de enligt allmänna regler gällande kvittningsförutsättningarna är tillstädes. Att undantag existerar är oomtvistligt endast för några få fall. För övriga fall innefattar den följande framställningen en diskussion av frågan huruvida undantag föreligger, och det bör sägas att författarens rekommendationer i denna del ej sällan inte kan stödjas på annat än relativt fria ändamålsöverväganden. De avvikelser, vilkas eventuella existens berörs, gäller alla till arbetstagarsidans förmån. Vad som ytterst kan motivera dessa undantagsregler är uppenbarligen den beroende arbetstagarens särskilda behov av skydd mot en ekonomiskt överlägsen avtalskontrahent.

Av framställningstekniska skäl hänskjuts några problem till särbehandling, nämligen vissa beneficium- och likviditetsfrågor samt forumfrågan (se nedan D—F).

Stoffet i detta avsnitt kunde grupperas efter olika grunder. Det vore tänkbart att lägga vikt vid om det är huvudfordrans eller genfordrans särskilda beskaffenhet, som ger anledning ifrågasätta en avvikelse från allmänna regler, eller om det är den speciella karaktären hos konstellationen av motstående fordringar som ger denna anledning. En annan rimlig indelningsgrund skulle bygga på beskaffenheten av de ändamål, som undantagsregeln skulle främja. Författaren har emellertid funnit det överskådligast att gruppera stoffet efter naturen hos den normkälla, av vilken avvikelsen kan sägas härflyta. Indelningsgrunden är inte självfallen och den kan inte helt fasthållas.

II. Avvikelser med stöd av lagstiftning

a. *Skydd för dragsedelsbeloppet enligt 20 § sjömanslagen*

Arbetsgivare i allmänhet är inte — om ej utfästelse härom lämnats — skyldiga att efterkomma av arbetstagare givet betalningsuppdrag beträffande lönen. Undantag gäller för redare. Enligt sjömanslagen 20 § första stycket äger nämligen sjöman[1] fordra att viss del av lönen efter dragsedel månatligen utbetalas till bestämd person här i riket eller för sjömannens räkning insättes i svensk bank; flera än tre samtidigt löpande dragsedlar kan sjömännen dock ej kräva beaktade. Stadgandets syfte är att undanröja riskerna för att lönen förslösas allteftersom den kommer i sjömannens hand; lagens upphovsmän torde ha tänkt sig att dragsedel skulle användas främst för betalning av underhåll åt sjömannens familj och av sparmedel till bank.[2] Att ifrågavarande betalningsuppdrag ej bör vara rent tillfälliga utan stående tills vidare eller för bestämd längre tid synes förutsatt i förarbetena och lärer även framgå av lagtexten.

I 20 § andra stycket av sjömanslagen begränsas redarens rätt att *kvitta* mot dragsedelsbeloppet. Regeln lyder:

> Utan sjömannens samtycke må dragsedelsbeloppet nedsättas allenast i den mån den övriga lönen icke förslår till att täcka sjömannen ålagd disciplinbot eller på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran, som av sjömannen medgives eller eljest är klar.

Innebörden av stadgandet är, med andra ord och i korta drag, att kvittning mot dragsedelsbeloppet får ske blott *subsidiärt* (d. v. s. först i den mån redaren inte kan göra sig betald i den del av lönen som skall utbetalas till sjömannen personligen) och endast med genfordran som är såväl *konnex* som *klar*.

Innan stadgandet närmare kommenteras, lämnas några rättsgenetiska notiser samt redogöres i korthet för motsvarande stadganden i dansk, finsk och norsk rätt.

[1] Sjömanslagen 20 § gäller ej endast sjömän av manskapsgrad utan även besättningsmedlemmar av befälsgrad, befälhavaren dock undantagen. Se närmare Alsén, Sjömanslagen (3. uppl. 1956) vid rubriken till 2 kap. med hänv.
[2] Prop 13/1922 Bilaga A s. 54. Om betalningsändamålen, se dock vidare nedan vid not 18.

En analys av stadgandets tillblivelsehistoria visar, inte överraskande, att stadgandet återspeglar innehållet i flera utländska rättsregler; såväl den gällande sjömanslagen av år 1952 som den föregående lagen av år 1922 tillkom efter nordiskt samarbete, och under förarbetena beaktades även utomnordisk rätt. Dragsedelsinstitutet lagreglerades för första gången i svensk rätt i 1922 års sjömanslag, och uppslaget härtill fick man sannolikt från engelsk och norsk rätt.[3] Att dragsedelsbeloppet fick tagas i anspråk för kvittning blott subsidiärt inskrevs i 1922 års lag, och denna reglering hade sin förebild i 1893 års norska sjöfartslag § 99. Övriga element i den nu gällande regeln om kvittning mot dragsedelsbeloppet, d. v. s. kraven på genfordrans konnexitet och klarhet, återspeglar finsk rätt, närmast 20 § 2 st. av 1924 års sjömanslag och indirekt helt säkert den ovan omtalade 25 § av 1922 års lag om arbetsavtal.[4] Att sistnämnda lagrum, vilket såsom ovan framgått gäller för arbetstagare i allmänhet, kommit att tillhandahålla mönstret för kvittningsregeln i 1952 års svenska sjömanslag synes lagens upphovsmän ha varit omedvetna om. Händelseförloppet var i korthet följande. De svenska och finländska sjölagskommittéerna avgav i början av år 1921 förslag till sjömanslagar, vilkas stadganden om kvittning mot dragsedelsbeloppet var likalydande.[5] De innebar, av allt att döma, knappast annat avsteg från allmänna kvittningsregler än det som följde av att dragsedelsbeloppet fick tillgripas först subsidiärt.[6] Det svenska lagförslaget upphöjdes till lag utan saklig ändring i denna del. Det finska förslaget däremot gick annat öde till mötes. Det överlämnades för slutligt utarbetande till landets lagberedning, och denna företog flera ändringar däri.[7] En ändring gällde just stadgandet om kvittning mot dragsedelsbeloppet, varest inskrevs kraven på genfordrans konnexitet och klarhet. Denna ändring skedde uppenbarligen i syfte att bringa stadgandet i bättre överensstämmelse med den allmänna regeln om kvittning mot lön i den av lagberedningen utarbetade och nyligen utfärdade lagen om arbetsavtal.[8] Lagberedningens förslag i denna del genomfördes i 1924 års sjömanslag. När sedan Sveriges sjömanslag — i likhet med de nordiska grannländernas motsvarande lagar — skulle revideras efter andra världskrigets slut, uppmärksammade vederbörande lagstiftningskommitté huru de

[3] Merchant Shipping Act, 1894, sects. 140 ff, (jfr Prop 13/1922 Bilaga A s. 54) samt norska sjøfartsloven 20/7 1893 § 99.

[4] Omtalad ovan kap. 8 B II b.

[5] Det svenska förslaget jämte motiv utgör bilaga till Prop 13/1922. Det finska betänkandet bär beteckningen Kommittébetänkande nr 6/1921.

[6] Motiven ger ingen antydan om att annat avsteg skulle ha varit åsyftat. Rimligen skulle en uppenbart inkonnex genfordran ansetts utesluten från kvittning mot dragsedelsbeloppet.

[7] Se proposition nr 47 till 1922 års finska riksdag s. 1.

[8] Fullständig överensstämmelse kunde ej åstadkommas, jfr Halila s. 121 f.

[9] SOU 1951: 22 s. 54 f.

svenska och finska lagtexterna avvek från varandra såvitt gällde kvittning mot dragsedelsbeloppet.[9] Kommittén, som ävenledes uppmärksammat att de svenska och finska lagförslagen av år 1921 överensstämt på denna punkt, underlät emellertid att utreda orsaken till att det finska förslaget ändrats under det fortsatta lagstiftningsarbetet, och kommittén blev sålunda aldrig underkunnig om ändringens samband med innehållet i finsk rätts allmänna regler om tjänsteavtalet. Anmärkningsvärt nog tycks kommittén ha föreställt sig att de båda sjömanslagarna, trots olikheterna i ordalagen, i sakligt avseende skulle ha överensstämt i ifrågavarande del; olikheterna finge väl då förklaras med att den finske lagstiftaren bättre än den svenske förmått att uttrycka den för båda lagarna gemensamma andemeningen. Godtog man såsom riktig kommitténs uppfattning om rättsläget, så framstod dess förslag om att stadgandet skulle ges ungefär samma lydelse som den finska regeln såsom innebärande intet eller föga annat än ett förtydligande av stadgandet.[10] Den föreslagna lokutionens samband med kvittningsregeln i den allmänna finska lagen om arbetsavtal uppmärksammades ej heller under det fortsatta lagstiftningsarbetet.[11] Ändringen genomfördes i 1952 års sjömanslag. Vad beträffar frågan om nämnda sambands rättsliga relevans, så får det väl anses tillbörligt att vid tolkningen av 20 § andra stycket av svenska sjömanslagen söka ledning av det korresponderande stadgandet i finska sjömanslagen; den som så gör får, såsom framgått, anledning att beakta vissa delar av innehållet i kvittningsregeln i 25 § av lagen om arbetsavtal. Sambandets rättsliga betydelse lärer dock vara högst begränsad, eftersom sambandet inte omedelbart kan utläsas av förarbetena till svenska sjömanslagen.

Om innebörden av motsvarande stadganden i nu gällande sjömanslagar i *Danmark, Finland och Norge* må följande anföras. Den finska lagen, utfärdad år 1955, medförde ingen ändring i sak på denna punkt, och dess lydelse i denna del är nära nog identisk med den svenska lagens.[12] Den danska sjömanslagen av år 1952 och den norska av år 1953 skiljer sig i förevarande avseende från de finska och svenska lagarna i första hand därigenom att de uppställer ett kvittningsskydd inte endast för dragsedelsbeloppet utan för lönen i dess helhet.[13] De i sak överensstämmande bestämmelserna i 21 §

[10] Så har kommitténs ändringsförslag uppfattats i Prop 170/1952 s. 104. Jfr Alsén a.a. s. 58. Riktigheten av uppfattningen att ändringen endast inneburit ett förtydligande måste dock starkt ifrågasättas, jfr ovan vid not 6.

[11] Prop 170/1952, ALU 44/1952.

[12] Om den finska lagens innebörd, se Halila s. 121 f och Beckman, Handbok i sjörätt (5. uppl. 1961), anm. till sjömanslagen 20 §.

[13] Motiv för ändringen i denna del anföres endast i de danska förarbetena, se Betænkning angående revision af sømandsloven (1951), s. 35 f. Där påstås, att det knappast kan anföras någon grund för att en fordran, vilken inte kan kvittas mot lönebelopp som utbetalas enligt dragsedel till sjöman-

första stycket av den danska lagen och 20 § andra stycket av den norska lagen föreskriver, att utan sjömannens samtycke får avdrag på lönen endast ske — förutom för belopp som det enligt stadgande i lag åligger redaren att innehålla — för belopp till täckning av disciplinbot eller ersättningsansvar ådraget i tjänsten. Såvitt sjömannen ej bestämt annat skall avdrag i första hand göras på den del av lönen som betalas till sjömannen personligen och ej på den del som utbetalas enligt dragsedel. Åtminstone enligt ordalydelsen skiljer sig dessa bestämmelser från de finska och svenska stadgandena även därigenom att något krav på likviditet hos motfordran ej upprätthålles.[14] Huruvida andra konnexa genfordringar än skadeståndsanspråk i inskränkt mening får avdragas enligt de danska och norska bestämmelserna synes oklart.[15]

Syftet med regeln i 20 § andra stycket av svenska sjömanslagen omtalas icke i förarbetena, men det får väl antagas vara huvudsakligast att främja användningen av dragsedelsinstitutet, d. v. s. att befordra intresset av att sjömannen disponerar största möjliga andel av lönen för uppfyllandet av underhållsplikt och andra perdurerande betalningsförpliktelser eller för regelbundet sparande. Ytterst torde syftet sålunda sammanfalla med dragsedelsinstitutets.

Vid tolkningen av 20 § andra stycket uppkommer i första hand frågan huru den för arbetsgivaren gällande förhållningsregeln är *sanktionerad*. Påföljderna av lagöverträdelse omtalas icke i lagtext eller förarbeten. Det får emellertid antagas avsett, att genfordringar av andra slag än de i bestämmelsen angivna överhuvudtaget icke skall kunna bilda relevant motfaktum mot fordran på dragsedelsbeloppet eller mot anspråk på dröjsmålspåföljder och andra krav, för vilka dragsedelsbeloppets icke-uppfyllelse är en

nens borgenärer, skulle kunna kvittas mot vad som utbetalas till sjömannen själv. Vidare hänvisas till Ussings rekommendation om begränsning av rätten att kvitta mot lön i Alm. del (3 utg.) s. 413. Beträffande den norska lagen ter det sig naturligt att ifrågavarande lagändring skedde, om man beaktar att kvittningsskyddet i arbeidervernloven (då § 32 punkt 2) för lön i tjänsteavtalsförhållanden i allmänhet avsåg lönen i dess helhet.

[14] Se Bache, Sømandsloven af 1952 (1966), s. 178. Jfr Alten, Sjømannsloven (7. utg. 1959), § 20 anm. 2, och Bernhardt, Lærebok i sjørett (1964), s. 99 f. I praxis synes likviditet ej krävas.

[15] Se Bache a.a. s. 175 ff. Jfr hänvisningen till lagens skadeståndsregel (§ 50) hos Alten a. st. och hos Norman Meyer, Sjømannsloven av 1953 (1958), s. 48. I praxis, se ang. kostnad för förhyrning av ersättare N.D.S. 1959 s. 308 (NRt 1959 s. 359), jfr N.D.S. 1956 s. 18, och ang. hemresekostnad N.D.S. 1957 s. 512, 1961 s. 394 och 1963 s. 409.

förutsättning. Tvekan kan möjligen råda för det fall, då genfordran åberopas till kvittning mot krav på själva dragsedelsbeloppet och genfordrans obrukbarhet för kvittning berott på dess illikviditet samt denna brist hunnit avhjälpas — t. ex. genom dom — innan domstol har att taga ställning till frågan, om kravet på dragsedelsbeloppet skall utdömas eller ej. De starkaste skälen tycks tala mot att bristen i dylik situation skulle få repareras. Påföljderna av redarens förfarande att vägra utbetalning under åberopande av tvistig genfordran bleve nämligen eljest anmärkningsvärt obetydliga; särskilt märkes att en sjömans rätt att häva tjänsteavtalet på grund av redarens försummelse att punktligt betala lön torde vara tämligen begränsad, i vart fall mer inskränkt än den som tillkommer arbetstagare i land.[16] Vidare bör observeras att redarens möjligheter att snabbt gå till process regelmässigt är ojämförligt större än sjömannens.

Regeln om att dragsedelsbeloppet får tillgripas för kvittning blott subsidiärt och endast för de angivna slagen av genfordringar får, enligt stadgandets ordalydelse, frångås med sjömannens *samtycke*. Hur långt avtalsfriheten sträcker sig är emellertid diskutabelt.[17] En obegränsad dispositivitet tycks kunna äventyra stadgandets funktion, och en sjöman lärer sålunda inte vid tjänsteavtalets ingående kunna med giltig verkan helt frånskriva sig rätten att åberopa kvittningsskyddet. En lösning, vilken synes kunna rekommenderas, innebär att samtycket är bindande endast om det avser en bestämd genfordran. Härigenom skulle säkerställas att sjömannen aldrig bleve bunden om han ej hade möjlighet att bilda sig en någotsånär klar föreställning om konsekvenserna av samtycket. En dylik precisering av avtalsfrihetens gräns synes inte stå i strid med bestämmelsens ordalydelse. Bestämmelsen förutsätter att samtycket har karaktär av personligt avtal; genom kollektivavtal torde denna princip inte kunna åsidosättas.

Den *huvudfordran,* som skyddas av regeln, är enligt ordalydelsen »dragsedelsbeloppet». Det kan tänkas förekomma, särskilt i samband med tjänsteavtals ingående, att parterna träffar överenskommelse, utan att dragsedel utställes, om att viss del av lönen i fortsättningen skall utbetalas till tredje man. Beaktar man

[16] Jfr N.D.S. 1940 s. 1 och Bache a.a. s. 179.

[17] Jfr Alsén a.a. s. 17 f angående den allmänna frågan om sjömanslagens karaktär av tvingande eller dispositiv lag. Jfr Bache a.a. s. 24 ff och s. 179 f.

regelns ovan angivna syfte står det klart, att kvittningsbegränsningarna bör iakttagas vid betalningar enligt sådan överenskommelse oaktat ingen dragsedel utställts.

Sjömannens rätt att kräva betalning enligt dragsedel är inte begränsad till att gälla viss andel av lönen. Något legalt hinder lärer sålunda inte föreligga mot att hela lönen tages i anspråk för betalningar enligt dragsedlar. Dragsedelsinstitutet tycks vidare få nyttjas för verkställandet av fortlöpande betalningar för vilka ändamål som helst.[18] Sjömannen har sålunda omfattande befogenhet att bestämma i vad mån lönen skall erhålla ifrågavarande skydd mot kvittning. Frågan om tidpunkten för skyddets erhållande beröres i det närmast följande.

Regeln i 20 § anger icke vid vilken *tidpunkt* skyldighet inträder för redaren att efterkomma sjömannens betalningsuppdrag, men rimligen inträder skyldigheten så snart redaren erhållit del av uppdraget.[19] Därest redaren, då han får del av uppdraget, innehar en motfordran, som är kvittningsgill gentemot vanlig lönefordran men ej gentemot dragsedelsbeloppet, uppkommer problemet huruvida redaren äger dröja med att verkställa betalningar enligt dragsedeln tills han hunnit göra sig betald för sin genfordran medelst kvittning mot den vanliga lönen. Ordalagen i paragrafens andra stycke[20] råkar möjligen inbjuda till tolkningen, att kvittningsskyddet endast gäller i fall då kvittningsfrågan aktualiserats efter det att betalningarna enligt dragsedeln hunnit komma igång, men sakliga skäl torde inte stödja denna tolkning. Stadgandets syfte att främja användningen av dragsedelsinstitutet tillgodoses uppenbarligen genom att kvittningsskyddet omedelbart tillämpas. Undantag bör gälla i det fall då sjömannen lämnat medgivande till att den ifrågavarande genfordran får indrivas kvittningsvis. Vidare måste ifrågasättas om inte kvittningsskyddet bör vika i den händelse dragsedeln utställts av sjömannen enbart i syfte att förhindra kvittning. Man kan tänka sig det fall att en sjöman, som inom en nära framtid skall avmönstra och som räknar med att arbetsgivaren ämnar kvitta mot slutlönen med tvistig genfordran, utställer en dragsedel för lönens utbetalande

[18] Se Prop 13/1922 s. 57 f och SOU 1951: 22 s. 54.

[19] Det bör tilläggas att redaren torde äga förbehålla sig att ej behöva verkställa utbetalning till tredje man förrän någon kortare tid efter det lönefordran förfallit till betalning, se Prop 13/1922 s. 57 f. Jfr Alsén a.a. s. 57.

[20] Lokutionen »nedsättas» avses.

till någon sjömannen närstående person, vilken av sjömannen uppmanas att vidarebefordra lönen till denne. Stadgandets yttersta syfte att motverka att lönen förslösas skulle under sådana omständigheter knappast främjas av stadgandets tillämpning. I det skisserade fallet kunde måhända arbetsgivaren vägra att efterkomma betalningsuppdraget redan på den grund att uppdraget vore av tillfällig karaktär och ej — såsom 20 § torde förutsätta — avsett att gälla för längre tid.

Utställandet av en dragsedel innebär icke en tredjemansutfästelse av sådan karaktär att den uppgivne betalningsmottagaren självständigt äger göra betalningsskyldigheten gällande.[21] Sjömannen har alltfort ställning som borgenär, och redaren lärer inte vara berättigad att kvitta mot dragsedelsbeloppet med fordran på betalningsmottagaren.

De genfordringar, som inte får indrivas medelst tvångsvis kvittning mot dragsedelsbeloppet, är i första hand alla *inkonnexa* genfordringar, t. ex. fordran som redaren förvärvat från tredje man.[22] Stadgandets konnexitetsbegepp har ett snävt omfång. Lagtexten uppställer kravet att genfordran skall utgöra anspråk på disciplinbot[23] eller »på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran». Vid tolkning av lokutionen »tjänsteförhållandet» bör observeras att sjömanslagen bygger på förutsättningen att sjömannens anställning är knuten till *fartyget*. Vid varje avmönstring anses tjänsteförhållandet upphöra, även om sjömannen omedelbart påmönstrar annat fartyg tillhörigt samma rederi. Ett villkor för kvittning mot dragsedelsbeloppet är följaktligen att genfordran uppkommit i det pågående tjänsteförhållandet på fartyget.[24] I praktiken förekommer emellertid — ej blott för befäl utan även för sjömän av manskapsgrad — överenskommelser om s. k. rederianställning, d. v. s. avtal om att sjömannen skall tills vidare stå till samma rederis förfogande med skyldighet ej mindre att låta

[21] Alsén a.a. s. 57 och Bache a.a. s. 169 f.

[22] På denna punkt torde regeln ej innebära någon radikal avvikelse från vad som gäller beträffande kvittning mot lönefordringar i allmänhet, jfr nedan III b 1. Jfr vidare huru vid ett på *avtal* grundat sysslomannauppdrag, avseende betalning av huvudmannens skulder, sysslomannens kvittningsrätt torde vara inskränkt, se Rodhe § 6 vid not 68.

[23] Om disciplinbot, se sjömanslagen 4 kap. Botsbeloppet skall överlämnas till tredje man, se 69 §.

[24] Se SOU 1951: 22 s. 55 och Lindstedt, A., För folket ombord (2. uppl. 1953), s. 28 f.

sig förflyttas från ett fartyg till annat än även att under eventuell väntetid — mellan avmönstring och ny påmönstring — tjänstgöra i land samt med rättighet att åtnjuta lön vare sig han är påmönstrad eller ej.[25] Det torde bäst överensstämma med lagstiftarens intentioner att konnexitetskravet vid tillämpning av 20 § andra stycket sjömanslagen även såvitt gäller rederianställning i princip knyts till fartyget; redaren bör alltså ej under sjömannens tjänstgöring på ett fartyg få kvitta mot dragsedelsbeloppet med genfordran uppkommen under sjömannens tidigare tjänstgöring på annat redarens fartyg. Huru väntetid (i nyss angiven betydelse) bör betraktas vid tillämpning av stadgandet är något diskutabelt. En rimlig gränsdragning innebär att tjänsteförhållandet i den mening, som avses i 20 § andra stycket, vid rederianställning anses upphöra vid varje avmönstring; väntetid skulle alltså i förevarande avseende sammanföras med närmast följande period under vilken sjömannen är påmönstrad.

Under uttrycket »på grund av tjänsteförhållandet uppkommen fordran» får uppenbarligen hänföras inte endast skadeståndsfordringar i inskränkt mening utan även andra slag av i ovan angiven mening konnexa anspråk.[26] Som exempel må nämnas återkrav av felaktigt utbetalad eller ej intjänad lön[27] och krav avseende kostnad för hämtning enligt 52 § sjömanslagen.[28]

För att kvittning skall få ske mot dragsedelsbeloppet är det inte tillräckligt att genfordran är konnex; den måste även vara *klar*.[29] Likviditetskravet kan uppfyllas genom sjömannens i den ena eller andra formen lämnade medgivande. Bestämmelsen förutsätter att genfordran kan vara klar även om medgivande ej föreligger, men varken lagtext eller förarbeten preciserar klarhetskravet för

[25] Denna anställningsform har, såvitt gäller manskap, kollektivavtalsreglerats första gången år 1964, se avtal 30/5 1964 mellan Sveriges Redareförening och Svenska Sjöfolksförbundet angående löne- och arbetsförhållanden för däcks- och maskinpersonal, protokollsanteckning 7. I 1966 års avtal, se § 13.

[26] SOU 1951: 22 s. 55. Jfr ovan not 15 om dansk och norsk rätt.

[27] Om förskott på lön, se sjömanslagen 25 § och Alsén a.a. s. 55.

[28] I 1891 års sjömanslag ingick i 75 § en regel om rätt att å sjömans hyra avdraga hämtningskostnad. Att motsvarande regel ej upptagits i sjömanslagen torde ej böra uppfattas som ett förbud mot att dylik genfordran indrives medelst kvittning, se norska sjølovskommisjonens Utkast til sjømannslov med motiver (1921), s. 41. (Den svenska sjölagskommittén uttryckte sig dunkelt på denna punkt, se Prop 13/1922 s. 71 f.)

[29] Om tidpunkt för uppfyllandet av klarhetskravet se ovan s. 321.

dessa övriga fall.[30] Vid tolkningsarbetet bör man inte försumma att uppmärksamma innebörden av likviditetskravet i de finska stadganden, vilka såsom ovan omtalats tillhandahållit ett mönster för denna regel i svenska sjömanslagen. I ungefärlig överensstämmelse med finsk rätt på denna punkt[31] får anses gälla att likviditetskravet i den svenska regeln är uppfyllt om genfordran är fastställd i domstols dom eller beslut, skiljedom, lagsökningsutslag eller bevis i mål om betalningsföreläggande. Att ifrågavarande rättsliga avgöranden vunnit laga kraft synes ej böra krävas. Vidare lärer genfordran få anses likvid om den grundas på lagsökningsgill handling, förutsatt att sjömannens bestridande ej är av den art att det skulle vara av relevans i lagsökningsmål. Så långt synes viss ledning kunna hämtas av finsk rätt. Härutöver torde likviditetskravet kunna anses uppfyllt endast om redaren kan åberopa sig på en av opartisk, sakkunnig och välinformerad tredje man företagen prövning av genfordran. Rimligen bör bördan av att öppna rättegång sålunda få kastas över på sjömannen i det fall då genfordran godtagits vid sådan av mönstringsförrättare eller svensk konsul verkställd prövning som omtalas i 43 § sjömanslagen. Detsamma måste gälla, om genfordran vid tvisteförhandling godkänts av sjömannens organisation. I övrigt torde redarens möjligheter att göra genfordran likvid på godtagbart sätt vara mycket begränsade, men ej helt obefintliga. Ett exempel på sådan möjlighet kunde vara att fordran på ersättning för avsiktlig skadegörelse styrktes av polisutredning jämte opartisk och sakkunnig värderingsmans intyg.

Stadgandet om kvittningsbegränsning i 20 § andra stycket är inte tillämpligt på den del av lönen som skall utbetalas till sjömannen *personligen*.[32] Härav bör man inte motsatsvis dra slutsatsen, att fordran på sagda del av lönen fullständigt saknar det skydd mot kvittning som stadgandet tillförsäkrar kravet på dragsedelsbeloppet.[33] I princip torde de för lönefordran i tjänsteavtals-

[30] ALU gavs av en motion anledning att precisera kravet men utnyttjade ej tillfället (ALU 44/1952 s. 95).
[31] Se ovan kap. 8 B II vid not 7.
[32] SOU 1951: 22 s. 55 och Prop 170/1952 s. 104 f.
[33] Det bör observeras att sjömanslagen tillerkänner arbetsgivaren en rätt till décompte, se 21 §.

förhållanden i allmänhet gällande kvittningsreglerna vara tillämpliga även på sjömans lönefordran i den del denna ej är föremål för betalning enligt dragsedel.[34]

b. *Är huvudfordran avseende semestermedel särskilt skyddad?* Av den ovan lämnade redogörelsen för främmande rätt har framgått att fordran på semesterlön eller semesterersättning i några länder åtnjuter ett större skydd mot kvittning än det som tillkommer vanliga lönefordringar.[1] I svensk rätt anses däremot gälla att fordringar på semestermedel är underkastade samma regler som löneanspråk i allmänhet. I förarbetena till den första semesterlagen av år 1938 uttalades sålunda, att semesterersättning vore att helt jämställa med upplupen lön, och däri förutsattes, att arbetsgivaren kunde vägra att utbetala sådan ersättning om han ägde en motfordran.[2] Då arbetarpart i målet AD 1940 nr 64 påstått, att arbetare städse ägde utbekomma honom enligt semesterlagen tillkommande semesterlön eller semesterersättning oavsett huruvida han häftade i skuld till arbetsgivaren, förklarade arbetsdomstolen, att denna åsikt saknade varje stöd i nämnda lag samt att dylik lön och ersättning ej heller genom annan lagstiftning tillförsäkrats skydd mot kvittning från arbetsgivarens sida. I senare praxis synes ej ens ha ifrågasatts att fordran på semestermedel skul-

[34] Rätten att kvitta med illikvid, konnex genfordran mot sjömans lönefordran ifrågasattes i och för sig icke i AD 1930 nr 64. I det praktiska rättslivet lär förekomma att sjömans skuld till förutvarande arbetsgivare efter överlåtelse indrivs kvittningsvis av ny arbetsgivare, se SOU 1967: 3 s. 41 f. — I finsk rätt tycks regeln i 25 § av den allmänna lagen om arbetsavtal icke vara tillämplig på sjömannens fordran på ifrågavarande del av lönen, se Halila s. 122 not 71. (Varför den finska sjömanslagen bör — såsom Halila anser — tolkas i överensstämmelse med den svenska på denna punkt har man dock svårt att förstå, jfr vad ovan sagts om tillkomsthistorien för reglerna i 20 § 2 st. av finska och svenska sjömanslagarna.)

[1] Se ovan s. 266 ff om dansk rätt och s. 289 om tysk rätt. Se emellertid å andra sidan beträffande finsk rätt s. 259.

[2] Se uttalanden av 1936 års semestersakkunniga i SOU 1937: 49 s. 106 och 161. Att kvittning skulle få ske mot semesterersättning har måhända av de sakkunniga betraktats såsom en ofrånkomlig följd av deras anslutning till principen, att man vid utformandet av semesterlagens bestämmelser städse måste utgå från att semesterrätten innebure en ren löneförmån, se a.a. s. 110. Härtill bör anmärkas, att departementschefen tog avstånd från tanken att man skulle låta innehållet av de enskilda reglerna bero av huruvida semestern principiellt borde uppfattas som en löneförmån eller ej, se Prop 286/1938 s. 78 och t. ex. s. 84 jfrd med s. 80.

le i kvittningshänseende intaga annan ställning än vanlig lönefordran. I den halvofficiella kommentaren till semesterlagen sägs att semesterlön — liksom semesterersättning — är helt att jämställa med vanlig arbetslön och att den därför ej är skyddad mot kvittning från arbetsgivarens sida.[3] Avvikande mening har ej uttalats i litteraturen.[4]

I det praktiska rättslivet framstår rätten att kvitta mot *semesterersättning* såsom särskilt betydelsefull. Två effekter av denna kvittningsrätt bör framhävas, och det förtjänar anmärkas att ingendera synes ha varit en på förhand beräknad funktion av den första semesterlagstiftningen. Den ena effekten innebär en prevention mot att arbetstagaren lämnar tjänsten i strid med anställningsvillkoren. Enligt semesterlagens huvudregler intjänas semestermedlen successivt under ett kalenderår och står därefter inne hos arbetsgivaren till semestertiden följande år eller tills anställningen dessförinnan upphör. Eftersom semester vanligen utgår sommartid kommer det belopp, som står inne hos arbetsgivaren i ett stadigvarande anställningsförhållande, att mestadels uppgå till minst en summa som motsvarar semestermedel avseende ungefär ett halvt års arbete. I de sålunda innestående semestermedlen får arbetsgivaren göra sig betald för sina krav på skadestånd för det tjänsteavtalet bringats att upphöra i förtid.[5] Såsom Schmidt uppmärksammat får ifrågavarande regler samma verkan som det s. k. décomptesystemet.[6] Den andra effekten innebär att fordran på semesterersättning utnyttjas som underlag för kredit. Av den ovan lämnade rapporten om SAF-enkäten har framgått, att starka skäl talar för att rätten att kvitta mot semesterersättning i praktiken främjar slutandet av kreditöverenskommelser — särskilt försträckningsavtal — mellan tjänsteavtalsparterna.[7]

Huvudregeln om semestermedlens ställning i kvittningshänseende har framgått av det ovan sagda. Att fordran på sådana me-

[3] Hesselgren s. 149 och 169.

[4] Jfr Svennegård i SvJT 1948 s. 31, Sölvén & Bolin, Nya semesterlagen (1964), s. 87 och 101, Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 294, och Geijer, 1945 års semesterlag, s. 82.

[5] Dylikt skadeståndsbelopp är ofta normerat i kollektivavtal, se nedan III a 3 vid not 1 ff.

[6] Tjänsteavtalet s. 294.

[7] Se ovan s. 234 f. — De båda i texten omtalade effekterna är givetvis inte oberoende av varandra; i den mån arbetsgivaren finner preventionseffekten särskilt viktig kan sålunda krediteffekten antagas minska.

del är i allo underkastad samma regler som vanlig lönefordran bör emellertid inte tagas för givet.[8] Det tål mycket väl diskuteras om inte semestermedlen[9] i en eller annan detalj åtnjuter särskilt skydd mot kvittning. Det fall då genfordran är *inkonnex* och ej grundad på sidoavtal mellan tjänsteavtalsparterna må nämnas. Starka skäl måste sägas tala emot att dylik fordran skulle kunna kvittas mot anspråk på semestermedel. Skälen mot kvittning tycks i detta fall ännu starkare än i motsvarande fall beträffande vanlig lönefordran. Att kvittning mot semestermedel mången gång äventyrar uppnåendet av semesterreglernas syfte är uppenbart. Med fog kan påstås att fordran på semestermedel är i dess helhet ändamålsbestämd medan motsvarande inte regelmässigt gäller för lönefordringar i allmänhet; för att på lämpligaste sätt kunna tillgodogöra sig semestern för rekreation måste nämligen arbetstagaren vanligen vidkännas särskilda kostnader för resor eller annat.[10] Att semestermedlen är på ifrågavarande sätt ändamålsbestämda torde väl motivera att kvittning mot fordran på medlen ej får ske med inkonnex genfordran av angivet slag.[11] Och denna regel bör gälla hur det än må förhålla sig med motsvarande fråga beträffande vanliga lönefordringar.[12]

I semesterlagen har år 1963 inskrivits en regel om tidpunkten för betalning av semesterlön. Det bör nu undersökas om ej denna nyhet dragit med sig en ändring i rättsläget beträffande kvittning mot fordran på semestermedel av detta slag. Den nya regeln i *14 § semesterlagen* föreskriver, att semesterlön[13] skall, såvida ej överenskommelse om annat träffas enligt 12 § sista stycket,[14] ut-

[8] Varken semesterlagens förarbeten — jfr ovan not 2 — eller praxis kräver något sådant.

[9] Skäl att behandla semesterlön och semesterersättning olika vid kvittning torde ej föreligga, jfr dock nedan vid not 13 ff.

[10] Jfr t. ex. Prop 286/1938 s. 188. Det bör observeras att arbetstagaren är i princip förpliktad gentemot arbetsgivaren att använda semesterledigheten till rekreation, se SemL 15 §.

[11] Grunden för den rekommenderade regeln stärks ytterligare därest förslagen i SOU 1964: 57 om särskilt skydd för semestermedel mot exekution genomföres, se förslaget till utsökningslag 67 b § moment 3 och 5. Jfr ovan kap. 8 B VI vid not 12 och 14 om tysk rätt.

[12] Se härom nedan III b 1.

[13] Regeln gäller ej särskild semesterlön eller semesterersättning. Förarbeten, se SOU 1962: 44 s. 209 ff och Prop 68/1963 s. 60. Jfr även Prop 58/1964 s. 21.

[14] Stadgandet är alltså halvtvingande till arbetstagarsidans förmån.

betalas till arbetstagaren »i samband med semestern». Bestämmelsen är avsedd att reglera ej blott förfallotiden utan även — och främst — *frigörelsetiden,*[15] d. v. s. bestämmelsen innebär att arbetsgivaren skall prestera varken senare eller tidigare utan just i samband med semestern. Skälet till att frigörelsetiden reglerats har i första hand varit att man velat avskaffa det tidigare ej helt ovanliga förfarandet att semestergottgörelsen inkluderades i den under kvalifikationstiden successivt utgående tid- eller ackordslönen. Bestämmelsen förbjuder emellertid även andra fall av förtida betalning, och dess syfte får, generellt uttryckt, sägas vara att undanröja risken för att semestermedlen konsumeras på förhand och att arbetstagaren därigenom blir ur stånd att nyttja semesterledigheten för rekreation. Hur regeln är sanktionerad har lagstiftaren underlåtit att omtala. Vi inskränker oss här till att diskutera hur bestämmelsen i detta hänseende bör uppfattas såvitt gäller regleringen av frigörelsetiden. Brott mot regeln kan otvivelaktigt ådraga arbetsgivaren skadeståndsansvar enligt semesterlagen 20 §. Vårt problem gäller huruvida regeln om frigörelsetiden är jämväl sanktionerad på det sättet att förtida betalning inte är relevant motfaktum mot arbetstagarens krav på semesterlönen. Spörsmålet om denna sanktion — låt oss kalla den uppfyllelsesanktionen — är av speciellt intresse, eftersom denna sanktions förhandenvaro skulle ge särskild anledning antaga att rätten att kvitta mot semesterlön vore inskränkt.

I sanktionsfrågan får man i första hand söka finna sig till rätta med hjälp av analogier. Det närmast jämförbara stadgandet synes vara regeln om frigörelsetiden vid betalning av underhållsbidrag i FB 7: 6. Där sägs uttryckligen att förtida betalning ej medför befrielse från att gälda underhållsbidrag för den tid sådan betalning avser.[16] Att motsvarande ej uttalats i semesterlagen 14 § skulle väl närmast tyda på att uppfyllelsesanktionen ej är tillämplig.[17] I samma riktning talar vidare, med avsevärd styrka, det för-

[15] Termen används här för att beteckna den tidpunkt då gäldenären tidigast äger prestera utan att drabbas av någon påföljd. Ussing — som inte synes ha uppmärksammat att tidigaste uppfyllelsetid kan vara fastställd i tvingande lag till borgenärens skydd — definierade termen annorledes, se Alm. del § 19 II C. Likaså Rodhe § 18 not 5.

[16] Om FB 7: 6, se ovan kap. 6 D II b.

[17] Jfr vidare huru 1942 års semesterkommitté, vilken framlade ett förslag om inrättandet av ett offentligt semesterkassesystem, förordade att påföljd-

hållandet att semesterlagens skadeståndsregel har en sådan flexibilitet att den gör uppfyllelsesanktionen tämligen umbärlig. Ovillkorligt hinder synes sålunda ej föreligga mot att skadeståndet bestämmes till ett så högt belopp att det motsvarar hela semesterlönen, något som kan tänkas berättigat då arbetstagaren före semestertiden under ursäktliga omständigheter gjort av med hela den i förtid uppburna semesterlönen. Vore uppfyllelsesanktionen tillämplig vid varje brott mot förhållningsregeln, så skulle emellanåt situationer inträffa då arbetstagaren genom den dubbla uppfyllelsen gjorde en vinning vilken framstode såsom oberättigad; skadeståndssanktionen kan däremot lämpas efter omständigheterna i det enskilda fallet.[18] Att det kan vara svårt att på förhand beräkna skadeståndets belopp må vara betänkligt, men detta är en svaghet som städse vidlåder skadeståndsregler av ifrågavarande typ. Slutsatsen blir, att den för arbetsgivaren gällande förhållningsregeln om frigörelsetiden i 14 § semesterlagen är sanktionerad med skadeståndsansvar men ej med skyldighet till ny uppfyllelse.

Det resultat i sanktionsfrågan, till vilket vi sålunda kommit, gör det mindre antagligt att rätten att kvitta mot semesterlön skulle vara inskränkt med stöd av 14 § semesterlagen. Möjligheten bör måhända dock ej obetingat uteslutas. Antag, att en arbetsgivare i syfte att kringgå regeln i 14 § successivt »försträcker» arbetstagaren medel motsvarande intjänad semestergottgörelse och att han därefter kvittar med sin »försträckningsfordran» mot kravet på semesterlön när frigörelsetiden är inne! Ett dylikt förfarande synes lika litet som en direkt överträdelse av 14 § böra tolereras. Det enklaste sättet att komma tillrätta med sådant kringgående kan tyckas vara att frånkänna genfordran egenskapen av kvittningsmotfaktum. En sådan lösning skulle emellertid mindre väl harmoniera med hur regeln är sanktionerad vid direkt överträdelse,

den av arbetsgivares lagstridiga förfarande att utbetala semesterersättning direkt till arbetstagaren borde vara endast skadeståndsansvar och icke skyldighet att trots utbetalningen erlägga beloppet till kassan, se SOU 1944: 59 s. 219 f och 237. Om motsvarande fråga i dansk rätt, se däremot ovan s. 267. I norsk rätt synes rättsläget oklart, se Innstilling med udkast til lov om ferie (1947) s. 38 och Ulsaker, Ferieloven (10. utg. 1965), s. 96 f.

[18] Att förhållningsregeln i 14 § är vag i den del den anger frigörelsetiden innebär måhända ytterligare ett skäl varför skadeståndsansvaret med dess smidighet bör föredragas som sanktion framför uppfyllelsesanktionen.

och författaren är därför närmast benägen antaga att preventionen mot kringgående medelst kvittningsförfarande får åstadkommas uteslutande med hjälp av skadeståndssanktionen.

På grund av frågans nära sakliga samband med de nyss omtalade problemen må här — ehuru regler i skriven lag ej berörs — vidare behandlas frågan hur det förhåller sig med arbetsgivarens rätt att kvitta mot fordran på semestermedel vid tillämpning av *semesterkassesystem.*[19] Syftet med dylikt system är ju bl. a. att trygga att medlen finns i behåll då semestertiden kommer. Uppnåendet av detta syfte kunde uppenbarligen äventyras om uppfyllelse i annan ordning än via semesterkassan finge ske, och man har därför anledning ifrågasätta, om förtida betalning av semestermedel direkt till arbetstagaren är relevant motfaktum mot krav på avtalsenlig betalning till kassan samt om arbetsgivaren äger kvitta mot nämnda krav[20] med fordran på arbetstagaren.[21] Frågorna synes inte vara uttryckligt avtalsreglerade. I den mån stadgat bruk föreligger, är detta självfallet bestämmande för rättsläget. Enligt vad författaren inhämtat om förhållandena inom de största semesterkassornas områden[22] tillämpas där den ordningen, att förtida betalning direkt till arbetstagaren visserligen betraktas som ett kollektivavtalsbrott, vilket medför skadeståndsansvar, men att arbetsgivaren i dylikt fall ej anses skyldig att erlägga semestermedel till kassan samt att arbetsgivare vid inbetalning av semestermedel till kassan tillåts kvitta mot fordran på semestermedel med såväl konnex genfordran på arbetstagaren som med fordran grundad på sidoavtal mellan tjänsteavtalsparterna. Denna ordning synes överensstämma med den som, av allt att döma, skulle ha kommit att gälla därest det av 1942 års semesterkommitté framlagda förslaget om ett offentligt semesterkassesystem hade genomförts.[23] Vad beträffar de kvittningsregler som sålunda tillämpas i praktiken, så tycks dessa ej skilja sig från dem som gäller då huvudfordran är ett vanligt krav på semesterlön eller

[19] Om sådant system, se ovan kap. 1 B V a.
[20] Vad beträffar partsställningen måste man vid eventuell tillämpning av kvittningsreglerna betrakta arbetstagaren — och ej kassan — som borgenär.
[21] Om arbetsgivarens rätt att kvitta vid *lagreglerat* semesterkassesystem, se beträffande dansk rätt ovan kap. 8 B III d och beträffande norsk rätt Ulsaker a.a. s. 125.
[22] Byggförbundens semesterkassor.
[23] SOU 1944: 59 s. 219 f och 237.

semesterersättning. I den mån inom andra kassors område stadgat bruk ej föreligger, står väl hithörande frågor öppna; den praxis som ovan omtalats kan dock tänkas påverka rättsläget för andra kassors vidkommande.

Forumreglernas betydelse för arbetsgivarens rätt att kvitta mot fordran på semestermedel behandlas nedan (F IV).

De lege ferenda synes böra övervägas, om ej inskränkningar bör ske i arbetstagarnas möjligheter att utnyttja semestermedlen som kreditunderlag (t. ex. som säkerhet vid utverkandet av försträckningar från arbetsgivarna). Sådant utnyttjande medför obestridligen risker för att semestern inte kan utnyttjas för rekreation. Frågan är emellertid ömtålig, eftersom en inskränkning i dessa möjligheter kan tänkas komma att i betydande mån försämra arbetstagarnas utsikter att erhålla långfristiga försträckningar från arbetsgivarna. Så länge arbetstagarna saknar befogenhet att hos tredje man belåna framtida lön måste därför varsamhet iakttagas vid lagändringar i detta ämne.

c. *Får regressfordran enligt 76 § uppbördsförordningen kvittas mot lön?*

Den skyldighet att verkställa skatteavdrag å arbetstagares lön som enligt uppbördsförordningen åvilar arbetsgivare är sanktionerad bl. a. på det sättet, att underlåtenhet att göra avdrag medför att arbetsgivaren blir jämte arbetstagaren ansvarig för skatt, vilken avdraget skolat avse, se närmare 75 §. Arbetsgivare, som måst betala skatt för arbetstagaren jämlikt sagda bestämmelse, har emellertid regressrätt mot denne. I 76 § första stycket sägs sålunda att arbetsgivaren »äger söka skattebeloppet åter av arbetstagaren». Stadgandet fortsätter: »Härvid har arbetsgivaren att till vederbörande utmätningsman ingiva det indrivningskvitto, som må hava överlämnats till arbetsgivaren, eller på annat sätt hos utmätningsmannen styrka, att han erlagt skatten.» I andra stycket ges regler om hur utmätningsmannen må uttaga beloppet hos arbetstagaren.

Vårt problem är nu huruvida den i 76 § angivna indrivningsmetoden nödvändigtvis måste användas då arbetsgivaren vill göra sig betald för sin regressfordran och om sålunda indrivning medelst tvångsvis kvittning är utesluten. Bestämmelsens ordalydelse inger onekligen läsaren föreställningen att endast en väg för

indrivning står öppen.[1] Att arbetsgivaren är förmenad att göra löneavdrag i förevarande fall kan vidare — åtminstone om man lägger särskild vikt vid att avdragets causa ytterst vore arbetstagarens skattskyldighet — tyckas harmoniera med hur löneavdragssystemet i uppbördsförordningen i övrigt är uppbyggt.[2]

Tanken att arbetsgivarens regressfordran inte skulle få indrivas medelst kvittning mot lön måste emellertid avvisas. Låt oss, i avsikt att bestämma stadgandets syfte, betrakta en situation som alldeles säkert faller inom tillämpningsområdet för 76 §, nämligen den då arbetstagaren lämnat anställningen innan frågan om indrivning av regressfordran aktualiserats.[3] För detta fall innebär regleringen i 76 § att arbetsgivaren erhåller den förmånen vid indrivningen, att han inte behöver anlita det allmänna exekutionsrättsliga förfarandet utan får sin fordran uttagen i den enklare ordning som bestämmelsen beskriver. Regelns funktion synes följaktligen vara att mildra strängheten hos den i 75 § reglerade sanktionen för arbetsgivarens skyldighet att göra skatteavdrag[4] samt att åstadkomma att ansvaret för skatten i sista hand drabbar den skattskyldige. Dessa syften främjas uppenbarligen av att arbetsgivaren tillåts kvitta i de fall då arbetstagaren kvarstår eller har återinträtt i hans tjänst. Och preventionen mot att skatteavdrag verkställes felaktigt torde knappast äventyras av att kvittning tillåts.[5]

[1] Såsom modalt hjälpverb betecknar ju »hava» plikt eller nödvändighet.

[2] Systemet bygger på principen att skatteavdrag skall avse den skatt som belöper på den löpande avlöningsperioden; undantag gäller blott beträffande s. k. kvarstående skatt. Betraktades regressfordran som en från uppbördsmyndigheten övertagen *skattefordran,* skulle verkställandet av löneavdrag för regressfordran strida mot nämnda princip. Problemen om regressfordrans rättsliga ställning får självfallet dock inte lösas genom att fordran, utan att ändamålsöverväganden sker, klassificeras som skattefordran eller icke-skattefordran för att därefter i alla rättsliga avseenden behandlas i enlighet med klassificeringen.

[3] Regeln om hur regressfordran skall indrivas går tillbaka på ett förslag av 1944 års uppbördsberedning, se SOU 1945: 27, författningsförslag II 95 §. (I närmast föregående projekt fanns en bestämmelse om regressrättens existens men ingen regel om indrivningsmetoden, se P.M. angående skatteavdrag å vissa slag av inkomster, 1941, s. 84.) Att beredningen främst haft den i texten åsyftade situationen för ögonen vid regelns utformning synes sannolikt.

[4] Jfr Prop 370/1945 s. 251.

[5] Här märkes bl. a. att regressfordran ej omfattar eventuell restavgift (jfr dock SOU 1965: 23 s. 124).

Härtill kommer att det inte synes befogat att tolka en författning av uppbördsförordningens natur e contrario på ifrågavarande punkt. Förordningen reglerar förfaranden av offentligrättslig art, och dess föreskrifter kan därför inte gärna läggas till grund för motsatsslut beträffande ett sådant institut som kvittning, som närmast är av privaträttslig karaktär.[6] Förarbetena synes ej heller tillhandahålla något stöd för en tolkning motsatsvis i förevarande fråga.[7]

Slutsatsen blir sålunda att arbetsgivaren med stöd av civilrättens allmänna kvittningsregler äger genom löneavdrag göra sig betald för regressfordran enligt 76 § uppbördsförordningen.[8]

Vad ovan sagts har närmast avsett det fall då arbetsgivaren gör gällande sin regressfordran först efter det att hans betalningsskyldighet gentemot uppbördsmyndigheten fastställts i vederbörlig ordning och fullgjorts. Även arbetsgivare som *självmant* inbetalat skatt för arbetstagaren äger dock rimligen en kvittningsgill regressfordran, förutsatt att skatteavdrag lagligen skolat ske.[9] Har inbetalning av skattebeloppet ännu ej verkställts, så kan däremot en förfallen regressfordran i ovan åsyftad mening ej anses föreliggа, även om en — objektivt sett — felaktig underlåtenhet att göra skatteavdrag förelupit. Situationen är emellertid då jämförbar med den som föreligger när arbetsgivaren eljest av misstag utbetalat för mycket lön, och arbetsgivaren måste nog antagas ha ett förfallet krav på återbetalning vilket kan göras gällande genom kvittning vid följande avlöningstillfällen.[10]

Enligt uppbördsförordningen 41 § 2 mom. har arbetstagare möjlighet att utverka beslut om att skatteavdrag inte får verkställas när hans inkomst ej motsvarar s. k. existensminimum. Arbets-

[6] Låt vara att 76 § reglerar den civilrättsliga frågan om regressrättens existens.

[7] Arbetsgivarens möjlighet att göra sig betald genom löneavdrag uppmärksammades i ett remissyttrande, men departementschefen underlät att uttala sig om tillåtligheten av denna indrivningsmetod, se Prop 370/1945 s. 249 ff.

[8] En likartad regressfordran lärer uppkomma vid tillämpning av 14 § införsellagen. Anledning antaga att sådan fordran ej är kvittningsgill torde ej föreligga.

[9] Jfr 1953 års ändring av regeln i nuvarande 76 § 1 st. 2 p. (tidigare 96 §). Beträffande forum vid tvist mellan tjänsteavtalsparterna om huruvida skatteavdrag bort verkställas enligt uppbördsförordningen, jfr NJA 1960 s. 180.

[10] I det praktiska rättslivet lär arbetsgivare, som underlåtit göra vederbörligt skatteavdrag, anses berättigad att även utan arbetstagarens samtycke ställa saken till rätta genom särskilt avdrag vid senare lönebetalningstillfälle.

givarens kvittning med regressfordran lärer däremot, i vart fall vid utbetalning av slutavlöning, få ske utan hinder av att avlöningsbeloppet erfordras för arbetstagarens och hans familjs försörjning.[11] Förhållandet är givetvis olämpligt, och motiven för en lagändring, som medför att arbetstagarens rätt till beneficium tryggas vid kvittning med genfordran av denna art, synes vara om möjligt ännu starkare än såvitt gäller motsvarande fråga beträffande kvittning med genfordringar i allmänhet.

III. Avvikelser enligt avtalsnaturalia eller principer för tolkning av avtal

a. Några frågor om tolkning av kollektivavtal[1]

1. Avvikelser från allmänna kvittningsregler kan givetvis med bindande verkan *uttryckligen stipuleras* i kollektivavtal. Man bör emellertid räkna med möjligheten av att avvikelser kan föreligga även om de inte direkt kan utläsas av avtalstexten, och det är främst frågor om existensen av dylika *icke-manifesta avsteg* som vi skall uppmärksamma i detta avsnitt.

Det bör framhävas att avvikelser av här åsyftad art utgör undantagsföreteelser. Otvivelaktigt gäller nämligen beträffande sådana kollektivavtal, som inte uttryckligen berör kvittningsproblemet, att de icke brukar innebära något avsteg från vanliga kvittningsregler. Det är icke något naturale till kollektivavtalet att arbetsgivaren är avskuren från att göra avdrag på lön enligt allmänna kvittningsregler. Att någon sådan utfyllnadsregel ej föreligger framgår av arbetsdomstolens domar 1931 nr 114 och 1958 nr 26. I rader av mål om utfående av kvittningsvis innehållen, kollektivavtalsgrundad lönefordran har arbetsgivarens principiella rätt att kvitta mot lön aldrig ifrågasatts; parterna har tvistat blott om genfordrans existens eller om domstolens behörighet att pröva kvittningsyrkandet. Särskilt må anmärkas, att belägg saknas för att kollektivavtalsbestämda *minimilöner* skulle såsom sådana vara speciellt skyddade mot kvittning.

[11] Om konkurrens mellan skatteavdrag enligt uppbördsförordningen och kvittningsavdrag, se ovan kap. 7 B vid not 9. Om beneficium vid kvittning, se nedan D.

[1] Frågor, likartade dem som här behandlas, kan uppkomma vid tillämpning av andra slag av tjänsteavtalsregleringar, men praktisk betydelse synes problem av denna art främst ha i kollektivavtalsförhållanden.

Vad som här skall behandlas är alltså frågor om tolkning av kollektivavtalsklausuler. Vi inskränker oss till att beröra några problem av mer allmänt intresse. En gång för alla anmärkes, att de tolkningspresumtioner eller tolkningsregler, som här omtalas, kan få aktualitet endast om övrigt tolkningsmaterial — ådagalagda partsavsikter etc. — inte entydigt utpekar annan lösning.

Om förhållandena i praktiken bör såsom bakgrund till det följande nämnas, att det är mycket ovanligt att kollektivavtal inrymmer klausuler som explicit avviker från allmänna kvittningsregler. I vart fall gäller detta om de viktigare riksavtalen. Den ovan omtalade SAF-enkäten visade, att ej heller lokala överenskommelser på det undersökta området brukade innehålla sådana klausuler. I den mån kollektivavtal överhuvudtaget berör kvittningsfrågor sker detta vanligen genom bestämmelser som uttalar eller förutsätter att visst slag av genfordran får avdragas på lön. Bestämmelser av denna art skall vi återkomma till nedan under 3.

En allmän anmärkning bör göras till det följande. Kollektivavtalens tjänsteavtalsnormer framträder, som naturligt är, i allmänhet såsom primära förhållningsregler för tjänsteavtalskontrahenterna och icke såsom domsregler.[2] Redan beträffande uttryckliga klausuler kan det därför stundom vara svårt att fastställa hur de är sanktionerade, och än större kan givetvis svårigheterna bli i denna del då det gäller normer som inte är manifesta. Vad beträffar på kollektivavtal grundade förhållningsregler, som förbjuder arbetsgivaren att göra löneavdrag för indrivning av genfordran, kan man generellt räkna med att de är sanktionerade medelst skyldigheten att utge allmänt skadestånd. Huruvida till dessa förhållningsregler dessutom städse anknyter den domsregeln, att genfordran inte får godtagas som relevant motfaktum mot krav på uppfyllelse av lönefordran, är inte självfallet. Skyldigheten att utge allmänt skadestånd är ju en sanktion av sådan mäktighet och smidighet att den kan göra andra påföljder mer eller mindre umbärliga. Vid problemets bedömande måste rimligen omständigheterna kring den enskilda förhållningsregeln beaktas; författaren är dock benägen rekommendera att regler av angiven art in dubio är sanktionerade jämväl genom att genfordran frånkännes egenskapen att utgöra motfaktum.

[2] Termerna från Ekelöf i Festskrift tillägnad Karl Olivecrona (1964), s. 166 ff.

2. *Föreskrifter om tid och ordning för utbetalning av lön* ingår ofta i kollektivavtalen. Generellt kan sägas om sådana föreskrifter, att de saknar relevans för kvittningsfrågornas bedömande.[3] Att avtalets tariffer anger lönerna i penningbelopp bildar i och för sig intet hinder för kvittning. Av att kollektivavtalet, då det reglerar sättet för lönefordrans satisfiering, använder termer sådana som »betalning» eller »utbetalning» bör man självfallet ej heller dra slutsatsen att »uppfyllelse» medelst kvittning skulle vara utesluten. Vissa detaljerade föreskrifter om betalningssättet, t. ex. att lön skall vara inlagd i lönekuvert, får måhända stundom läggas till grund för motsatsslut såvitt gäller själva modaliteterna vid en betalning — meningen är kanske att s. k. bokbetalning inte får ske — men föreskrifternas upphovsmän kan inte antagas ha åsyftat att reglera annat än dylika modaliteter vid normal uppfyllelse och för kvittningsfrågans bedömande bör föreskrifterna sakna varje betydelse.

Inte ens en uttrycklig klausul om att avlöningen skall erläggas »i penningar»[4] övar inflytande på arbetsgivarens principiella kvittningsrätt. Dylika klausuler lärer nämligen ha till syfte att förhindra att avlöning utgår in natura, och de kan inte antagas vara avsedda att reglera den allmänna frågan om huru penningskulder må avräknas mot varandra. Det speciella spörsmålet om arbetsgivarens rätt att kvitta mot penninglön med genfordringar, som utgör vederlag för naturaprestationer, behandlar vi nedan under 4.

3. *Econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler.*

I kollektivavtal ingår ej sällan klausuler som med användande av den ena eller andra ordalydelsen tillåter — eller förutsätter — att arbetsgivaren får göra löneavdrag för visst slag av genfordran, i allmänhet eller i viss situation. Förhandenvaron av sådana klausuler — som kan benämnas *berättigande* kvittningsklausuler — kan ge anledning antaga, att löneavdrag i andra fall är uteslutna. I vad mån sådan motsatsvis tolkning är befogad skall diskuteras i förevarande avsnitt. Frågan uppkommer i praktiken främst så-

[3] Jfr AD 1958 nr 26.

[4] Se t. ex. pappersmassearbetaravtalet § 5 A 2 och sågverksarbetaravtalet § 4 mom. 6.

vitt gäller tvistiga genfordringar, men rimligen har problemet räckvidd därutöver.

För att ge läsaren en konkret uppfattning om vad saken gäller skall närmast några upplysningar lämnas om vad för sorts berättigande avdragsklausuler som ingår i de viktigare riksavtalen. I vad mån olika typer av sådana klausuler är lämpade att bilda underlag för motsatsslut skall vi återkomma till senare i framställningen.

På arbetarområdet möter ofta klausuler om löneavdrag för *skadestånd* såsom påföljd av arbetares brott mot regler om iakttagande av *personlig uppsägningstid* vid tjänsteavtals upphörande. Många varianter finns. I verkstadsavtalet heter det: »Iakttager icke arbetaren uppsägningstiden, är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön avdraga ett belopp motsvarande arbetarens tidlön för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid, som återstår vid avflyttningen.»[1] I avtalet för pappersbruksindustrien stipuleras, efter det att principerna för skadeståndets beräkning angivits, följande: »Ersättning, vartill arbetsgivare är berättigad, må avräknas från innestående lön.»[2] Samma funktion som klausuler av åsyftat slag fyller bestämmelser vilka konstruerar påföljden av samma avtalsbrott såsom ett förverkande av arbetarens innestående lönetillgodohavande, vanligen med begränsning till ett belopp motsvarande lönen för den försummade uppsägningstiden. Förverkandebestämmelserna, som i allmänhet torde ha äldre ursprung än de nyssnämnda reglerna om avdrag för skadestånd, finns i åtskilliga varianter.[3] Beträffande riksavtalen på arbetarområdet torde för flertalet gälla, att till deras bestämmelser om personlig uppsägningstid anknyter antingen klausuler om löneavdrag för skadestånd eller förverkanderegler. Enstaka avtal iakttager dock tystnad i frågan huru stipulerat skadestånd må indrivas, se t. ex. träindustriarbetaravtalet (§ 11 mom. 2). Sistnämnda ordning överensstämmer med vad som är brukligt i tjänstemannaavtalen, som i allmänhet ingenting uttalar om på vad sätt arbetsgivaren får indriva den gottgörelse vartill han avtalsenligt är berättigad för vållad skada i anledning av att tjänsteman lämnat anställningen utan iakttagande av föreskriven uppsägningstid.[4] Även på tjänstemannaområdet påträffas dock undantagsvis förverkandeklausuler, liknande arbetaravtalens.[5]

[1] § 16 mom. 1. Likartade formuleringar används i bl. a. textilarbetaravtalet, se § 3 mom. 3.

[2] § 14. Samma lokution används i pappersmassearbetaravtalet § 1.

[3] Se ovan kap. 5 C vid not 3 f.

[4] Se t. ex. Verkstadsföreningens avtal med SIF och SALF § 9 mom. 2.

[5] Se t. ex. avtalet mellan Bankernas Förhandlingsorganisation och Svenska Bankmannaförbundet för tjänstemän i affärsbanker § 16: 3.

En andra huvudtyp av löneavdragsklausuler utgöres av stipulationer om att *vederlag för naturaprestationer,* som utges av arbetsgivaren enligt sidoavtal med arbetstagaren, får eller skall avdragas på lönen. Sådana föreskrifter påträffas på arbetaområdet inom vissa fack, där naturalönsystemet tidigare tillämpats, se t. ex. avtalen för lantarbetare och fastighetsarbetare,[6] men förekommer i övrigt inte i nämnvärd utsträckning. Från tjänstemannaområdet må nämnas kommunaltjänstemannaavtalet, varest stadgas att vid utbetalning av avlöning skall avdrag ske med belopp som tjänstemannen har att erlägga för naturaförmåner.[7]

En tredje — tämligen heterogen — kategori av berättigande kvittningsklausuler avser sättet för återbetalning av *villkorligt utgivna lönebelopp.* Tjänstemannaavtalen inom industrien brukar stadga, att nyanställd tjänsteman, vars semesterrätt ej täcker tiden för företagets allmänna semester eller som i annat fall önskar erhålla längre ledighet än som motsvarar semesterrätten, efter överenskommelse kan erhålla permission, d. v. s. ledighet med lön, i viss utsträckning samt att i dylikt fall den på permissionstiden belöpande lönen må vid anställnings upphörande avräknas på slutlönen, om anställningen upphör inom fem år från den dag då anställningen tillträddes.[8] — För statstjänstemännen gäller att månadslönen må utbetalas enligt en preliminär beräkning och att, om denna beräkning visat sig felaktig så att ett för högt belopp utbetalts, avdrag för det överskjutande beloppet får ske vid utbetalningen av avlöningen för närmast följande månad.[9] — I arbetaravtalen på det privata området synes bestämmelser av ifrågavarande kategori vara ovanliga, men de saknas ej helt. Ett exempel rörande ackordsunderskott må nämnas. Vid ackordsarbete brukar timlönen successivt utbetalas. Visar det sig sedan vid arbetets avslutande att ackordsersättningen blivit lägre än timlönen för arbetad tid, uppstår — för den händelse timlönen ej är garanterad — frågan hur underskottet skall gäldas. I träindustriarbetaravtalet stadgas för detta fall uttryckligen att arbetsgivaren äger göra löneavdrag.[10]

Att arbetstagaren är skyldig ersätta *skada,* som han vållat på maskiner, redskap, material eller annat, föreskrives i ganska många kollektivavtal, särskilt på arbetaområdet. Däremot är det ovanligt att avtalen berör frågan huruvida skadeståndsfordran får avdragas

[6] Lantarbetaravtalet § 20 och fastighetsarbetaravtalet § 17.

[7] Allmänna bestämmelser i kollektivavtal för heltidsanställda tjänstemän (ABT) § 19 mom. 4.

[8] Se t. ex. Verkstadsföreningens avtal med SIF § 6 mom. 4 och med SALF § 7 mom. 4. Om avdrag på slutlön för erhållen men ej intjänad semester för statstjänsteman, se allmänt avlöningsavtal (AST) 40 § 9 mom.

[9] Se allmänt avlöningsavtal (AST) 54 § 1 mom. 3 st. (jfr härom nedan s. 351 f). Beträffande kommunaltjänstemännen, se det av Svenska Stadsförbundet utarbetade mönstret för tjänstemannastadga § 23 st. 2.

[10] § 9 mom. 2.

på avlöningen. Kvittningsklausuler avseende sådan fordran påträffas i träindustriarbetaravtalet såvitt gäller felande verktyg[11] och i textilarbetaravtalet beträffande skadeståndsanspråk i allmänhet.[12]

I denna redogörelse för kollektivavtals kvittningsklausuler må slutligen nämnas, att enstaka avtal bekräftar arbetsgivarens rätt att kvitta med fordringar i allmänhet i den speciella situation som föreligger då arbetstagaren skall lämna anställningen. I lagerarbetareavtalet för det elektriska facket sägs, att avflyttande arbetare erhåller, sedan han redovisat och avlämnat arbetsgivarens tillhörigheter, avflyttningsbetyg samt »innestående medel med avdrag av de skulder, han eventuellt har till arbetsgivaren».[13]

Till stöd för principen att berättigande kvittningsklausuler skall tolkas e contrario kan i praxis åberopas *AD 1931 nr 114*. Detta mål gällde tolkningen av ett mellan Svenska Träindustriarbetareförbundet och Allmänna Arbetsgivareföreningen slutet kollektivavtal avseende ett bolags sågverk och lådfabriker i Malmö. Avtalet innehöll — såsom framgår av nedanstående citat ur domskälen — två berättigande löneavdragsklausuler, men synes i övrigt icke uttryckligen ha berört kvittningsfrågor. Bakgrunden till tvisten utgjordes av att bolaget vid ett avlöningstillfälle i juli 1931 gjort avdrag på två arbetares lön för att reglera en påstådd genfordran på återbetalning av vissa ackordsersättningar, som arbetarna genom avsiktligt vilseledande skulle ha föranlett bolaget att felaktigt utbetala vid några tidigare avlöningstillfällen; vilseledandet skulle ha skett genom att arbetarna i sina arbetsrapporter oriktigt uppgivit större kvantiteter arbete än vad som i verkligheten utförts. Arbetarna förnekade bestämt bolagets påståenden, och arbetarsidan yrkade vid arbetsdomstolen att domstolen måtte förklara att bolaget förfarit avtalsstridigt genom att verkställa de påtalade löneavdragen. Tillika yrkades föreläggande för bolaget att utbetala de avdragna beloppen. Såsom grund för yrkandena åberopades bland annat, att bolaget *enligt kollektivavtalet* vore förhindrat att genom kvittning göra sig betalt för en bestridd motfordran. I sina domskäl i denna del konstaterade

[11] § 18 punkt 7. Bestämmelsen är inrymd bland avtalets ordningsregler.

[12] § 16 punkt 1 och Gemensamma ordningsföreskrifter punkt 4. Denna klausul begränsar dock avdragsrätten i visst hänseende, se härom nedan D III vid not 2 ff.

[13] Kollektivavtal mellan Elektriska Arbetsgivareföreningen och Handelsanställdas Förbund § 9 st. 3.

domstolen inledningsvis, att enligt svensk rättspraxis torde i stor utsträckning den, som ägde en klar fordran, nödgas avvakta det rättsliga avgörandet av frågan huruvida en uppgiven motfordran kunde godkännas. Då domstolen härefter grep sig an med själva avtalstolkningen, så redogjorde den först för sina antaganden om hur kollektivavtalsparter i allmänhet ställde sig till frågan, huruvida intjänad lönefordran finge uppehållas genom yrkande om kvittning med stridig genfordran, och förklarade sammanfattningsvis — dock under framhållande av att en bestämd slutsats beträffande tolkningen av kollektivavtal i allmänhet med avseende å denna fråga inte kunde göras — att man enligt domstolens mening kunde spåra en tendens i riktning mot den uppfattningen, att i det kollektivavtalsreglerade förhållandet fordran på innestående arbetslön icke borde uppehållas av oklara motfordringar. Domskälen fortsatte och avslutades såsom följer:

I det nu tillämpliga kollektivavtalet har denna tendens skarpare understrukits genom vissa bestämmelser. En sådan bestämmelse är stadgandet i § 7 mom. 2 tredje stycket, att arbetsgivaren äger å senare avlöningsperiods lön göra avdrag för underskott i ackord, som avser tidigare avlöningsperiod. En annan sådan bestämmelse förekommer i avtalets § 11, vilken upptar åtskilliga ordningsregler att tillämpas vid ifrågavarande industrianläggning. I mom. 7 av nämnda paragraf stadgas nämligen bland annat, att arbetarna äro skyldiga att ersätta skada, som de genom grov vårdslöshet förorsakat å dem anförtrodda verktyg och materialier, ävensom att verktyg, som anförtrotts arbetare under lås men som felas, skola ersättas efter gällande pris, varvid avdrag därför får göras vid avlöningen.

Den omständigheten att man sålunda i avtalet ansett sig böra på vissa punkter angiva, att avdrag å lönen får göras, tyder enligt arbetsdomstolens mening på att parterna utgått från att en allmän rätt till avdrag å lön för arbetsgivaren icke föreligger. Naturligen kan avtalet icke genom de anförda bestämmelserna anses giva en uttömmande lösning av spörsmålet, när avdrag får göras. Detta måste bedömas med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall. Men arbetsdomstolen finner det stå utom tvivel, att den motfordran, varom här är fråga och vilken skulle grunda sig på ett bedrägligt förfarande, som med bestämdhet förnekats hava ägt rum, i varje fall är sådan, att den enligt avtalets mening icke får uppehålla den klara lönefordringen.

Domstolen fann sålunda, att bolaget enligt kollektivavtalet saknat befogenhet att företaga löneavdragen, och utdömde de

innehållna lönefordringarna;[14] allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott hade ej yrkats.

Vår uppgift är nu att undersöka huruvida — såsom vi antytt — en regel med viss allmängiltighet kan härledas ur eller åtminstone är förenlig med den refererade domen. På övligt sätt accepterar vi att domen är riktig till sin utgång. Vi avser att tolka rättsfallet objektivt,[15] men är beredda att ge relevans endast åt omständigheter som av domstolen framhävts såsom betydelsefulla.

Uppfattade efter bokstaven synes domskälen kunna innebära, att domstolens ståndpunktstagande grundats på förhandenvaron av ett psykologiskt sakförhållande, nämligen en gemensam avsikt eller förutsättning hos parterna att en allmän rätt till avdrag å lön för motfordringar ej skulle föreligga. Att de berättigande kvittningsklausulerna inskrivits i avtalet tycks av domstolen ha betraktats såsom bevisfaktum för detta psykologiska sakförhållandes existens. På sedvanligt sätt underförstår domstolen att ingånget avtal skall hållas, och ingen rättsregel uttalas uttryckligt i domskälen i denna del. Denna domsmotivering — sålunda bokstavligt uppfattad — måste förkastas. I det uti domen redovisade materialet finner man inga konkreta belägg för att parterna vid kollektivavtalets slutande ägnat uppmärksamhet åt frågan, huru det i allmänhet skulle förhålla sig med bolagets rätt att kvitta mot lön, och ett antagande om förhandenvaron av en gemensam avsikt eller förutsättning hos parterna i denna fråga skulle inte kunna vara annat än en fiktion. I tolkningsmål tillgriper domstolarna ej sällan skenmotiveringar,[16] av tidsnöd eller av annan orsak, och tydligen möter vi här ett exempel på sådant förfarande. Man kan karakterisera domstolens tal om vad »parterna utgått från» såsom ett stelnat juridiskt språkbruk; lokutionen är en i sig innehållslös formel som domstolen använder för att knyta samman de

[14] Frågan om genfordrans existens förklarade domstolen höra under allmän domstols prövning. Rimligen skulle emellertid — såsom en konsekvens av domstolens ståndpunktstagande i kvittningsfrågan — lönefordringarna ha utdömts utan avbidan på prövning av genfordran, även om denna prövning kunnat företagas av AD.

[15] Tolkningen inriktas alltså på domen som sådan, såsom den kan iakttagas av alla, medan vad domstolsledamöterna själva må ha avsett med avgörandet blott ges sekundär betydelse. Se härtill Hjerner, Om rättsfallstolkning (kompendium 1965), s. 21 ff. Betr. terminologien vid rättsfallstolkning, se ock till det följande a.a. s. 16 ff.

[16] Jfr t. ex. Schmidt i SvJT 1959 s. 509.

konkreta sakförhållandena med den valda rättsföljden. Genom att ge en motivering, som är antingen illusorisk eller intetsägande, har domstolen i vart fall lämnat fältet fritt för en omtolkning av domskälen.

Vid en varsamt aktiv och objektiv tolkning av rättsfallet framträder domstolens ståndpunktstagande såsom resultatet av tillämpningen av en tolkningsstandard, som realiter intet annat är än en *rättsregel* för tolkning av kollektivavtal, låt vara en rättsregel med relativt låg abstraktionsnivå. Till sina konturer är regeln vag, men den kan försöksvis ges följande formulering: om ett kollektivavtal för vissa slag av genfordringar stipulerar att avdrag på lön får göras, så gäller om åtminstone vissa andra slag av genfordringar att de inte får kvittas mot lön därest de är tvistiga. Omtolkningen av domsmotiveringen kommer alltså att innebära, att vad som i domskälen ges sken av att vara bevisfaktum blir rättsfaktumelement.

Sagda tolkningsregel har sålunda härletts ur och stödjes i första hand på den omtalade domen, i vilken den emellertid, såsom framgått, icke explicit uttalas. Då *regelns bärkraft* bedömes, så måste beaktas att denna doms prejudikatvärde är något diskutabelt.[17] Domstolens båda arbetsgivarledamöter dissiderade och i sin motivering tog de med skärpa avstånd från majoritetens votum; de förklarade sig icke kunna finna att under målets utredning någon omständighet blivit förebragt som skulle kunna giva anledning att i detta fall avvika från den för fordringsförhållanden i allmänhet gällande kvittningsregeln. Härtill kommer att domen härrör från domstolens första verksamhetstid då domstolen ännu trevade sig fram vid tolkningsavgörandena och då den till avtalsförhandlingsproceduren anknytande tolkningsteknik, som domstolen senare tillämpat, ännu ej utmejslats.

Av domskälen framgår, såsom nämnts, att arbetsdomstolen ansett sig kunna spåra en tendens i riktning mot den uppfattningen,

[17] Utöver vad som sägs i det följande må påpekas, att det synes tvivelaktigt huruvida domstolen själv senare respekterade denna dom. Det är ett anmärkningsvärt förhållande att domstolen under 30- och 40-talen aldrig refererade till domen ehuru flera tillfällen därtill bjöds (se dock ordförandens otryckta remissyttrande 12/10 1935 över SOU 1935: 18). Förf. håller det ingalunda för osannolikt att Lindhagen, som var ordförande i 1931 års mål, senare tog avstånd från och negligerade domen (jfr nedan not 19). Först efter den generationsväxling, som inträdde med Dahlmans övertagande av ordförandeposten, citerades domen, se AD 1958 nr 26.

att i det kollektivavtalsreglerade förhållandet fordran på innestående arbetslön icke borde uppehållas av oklara motfordringar. Vad domstolen åsyftar är, såvitt man kan förstå, att en *rättssedvänja* av angivet innehåll vore på väg att utbildas.[18] Konstaterandet av tendensens förhandenvaro är uppenbarligen ett väsentligt led i domsmotiveringen, och det är därför en beklaglig brist att domstolen underlåtit att redovisa konkreta belägg för sitt påstående. I anslutning härtill bör uppmärksammas, att då arbetsdomstolen år 1958 i domen nr 26 refererade sina i 1931 års dom gjorda uttalanden i dessa frågor med förklaring att stöd ej fanns för en avvikelse från den ståndpunkt domstolen sålunda tidigare intagit, så kom tonvikten att läggas på vad som i den äldre domen framträdde som en reservation, nämligen uttalandet att någon bestämd slutsats beträffande tolkningen av kollektivavtal i allmänhet med avseende å kvittningsfrågan inte kunde göras.[19] Å andra sidan tog domstolen i 1958 års dom ej uttryckligt avstånd från påståendet om att det skulle ha förelegat en tendens av angivet slag; måhända får man uppfatta läget så att trenden i riktning mot en från allmänna kvittningsregler avvikande rättssedvänja ansetts ha brutits och att utvecklingen på denna punkt stått tämligen stilla under tiden mellan de båda domarna.[20] Med hänsyn härtill synes anledning saknas att låta frågan om arbetsmarknadsparternas rättsuppfattning i saken påverka värderingen av den uppställda tolkningsregelns bärighet.

Veterligen har tolkningsregeln icke vunnit tillämpning i något annat avgörande än 1931 års dom. Att denna dom står isolerad behöver dock i och för sig icke minska regelns bärkraft. En orsak till att regeln inte kommit att bekräftas kan ligga i att kollektivavtal endast undantagsvis inrymmer flera berättigande kvittningsklausuler av den typ som förelåg till bedömande i 1931 års mål;[21]

[18] Observera att domstolen i detta sammanhang berör ej endast arbetsmarknadsparternas förmodade uppfattning i rättsfrågan utan även arbetsgivarsidans faktiska beteende i situationer då kvittningsfrågan aktualiseras.

[19] Redan Lindhagen torde för övrigt på sin tid ha insett att den tendens, varom han talat i 1931 års dom, icke senare förstärkts; i flera mål, t. ex. AD 1942 nr 96, förebragtes inför honom utredning som visade att arbetsgivare i ansenlig utsträckning kvittade med illikvida genfordringar.

[20] Om det faktiska beteendet i kvittningsärenden, jfr redogörelsen för SAF-enkäten nedan E III d.

[21] Ett riksavtal, som i hithörande avseenden är väsentligen likalydande med det avtal som tolkades i 1931 års dom, är träindustriarbetaravtalet, se ovan vid not 10 och 11.

beträffande det stora flertalet kollektivavtal har således anledning saknats att ifrågasätta avvikelse från allmänna kvittningsregler. Och det är att märka, att det ej heller torde ha meddelats någon dom som inneburit ett avståndstagande från tolkningsregeln.

I vår undersökning av tolkningsregelns bärkraft övergår vi nu till att granska dess förhållande till vedertagna *allmänna tolkningsprinciper*.[22] Mot regeln kan tyckas tala att den avviker från den tolkningsprincip, som innebär att man vid tvekan bör välja den tolkning som överensstämmer med en utfyllande rättsregel. I tjänsteavtalsförhållanden anses ju gälla att allmänna kvittningsregler är tillämpliga. Emellertid får inflytandet av denna utfyllande regel anses om ej upphävt så dock försvagat av att det här är fråga om en reglering genom kollektivavtal. Såsom framgått har ju arbetsdomstolen funnit sig kunna spåra en tendens i riktning mot uppfattningen att kvittning mot lön ej borde få ske med tvistig motfordran i kollektivavtalsreglerade förhållanden.

Med andra, viktigare tolkningsprinciper torde däremot vår tolkningsregel få anses harmoniera. Den är uppenbarligen förenlig med maximen *contra stipulatorem*. Berättigande kvittningsklausuler kan onekligen hos läsaren skapa ovisshet om vad som skall gälla beträffande kvittning i situationer som inte regleras i klausulerna, och dessa har självfallet vanligen införts i avtalet på arbetsgivarsidans tillskyndan. Vår regel om motsatsvis tolkning medför sålunda att dessa klausuler vid oklarhet tolkas till nackdel för den sida som svarat för deras formulering.

En grundläggande princip för tolkning av alla rättsliga dokument är att texten får förutsättas vara följdriktigt och stringent utformad inte endast på det sätt att dess olika delar korresponderar med varandra utan även så att onödig vidlyftighet ej föreligger. Man får sålunda förutsätta att framställningssättet är återhållsamt, och för all texttolkning gäller inom skäliga gränser grundsatsen *expressio unius est exclusio alterius*. Det är lätt att

[22] Betr. allmänna tolkningsprinciper må hänvisas till Vahlén, Avtal och tolkning, kap. 5, samt, såvitt gäller kollektivavtal, Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 130 ff. Av utländsk doktrin om kollektivavtalstolkning synes den danska vara av särskilt intresse, se Illum, Den kollektive arbejdsret, § 10, och Rise, Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift, kap. III. I norsk doktrin, se Andersen kap. VII, och i tysk doktrin särskilt Herschel i Festschrift für Erich Molitor (1962) s. 161 ff.

finna exempel på denna maxims tillämpning redan inom kvittningsrättens område.[23] Vår tolkningsregel överensstämmer med ifrågavarande princip. Dennas räckvidd bör emellertid inte överdrivas. Rimligen måste sålunda i icke obetydlig utsträckning accepteras att part äger påkalla reglering av praktiskt särskilt betydelsefulla frågor utan att behöva göra uttryckligt förbehåll för att förhindra att regleringen tolkas motsatsvis i extraordinära situationer som råkar uppkomma i framtiden.[24] Här må erinras om att arbetsdomstolens attityd till tolkning genom motsatsslut är tämligen reserverad. Domstolen har i en dom deklarerat att dylik tolkning av en kollektivavtalsbestämmelse inte finge ske utan vidare; endast om andra omständigheter bestyrkte det tolkningsresultat som härigenom uppnåddes torde som regel en dylik tolkningsmetod vara befogad (AD 1953 nr 37).

I anslutning till det i föregående stycke sagda bör en reservation göras till en punkt i 1931 års dom. Av de berättigande kvittningsklausuler, som omtalades i domskälen, utgjordes den ena av en bestämmelse som inrymts bland kollektivavtalets ordningsregler. Huruvida ett motsatsslut bör ske från en sådan bestämmelse måste starkt ifrågasättas. Den tolkningsprincip, som bygger på förutsättningen att avtalstextens utformning är stringent och koncentrerad, kan nämligen inte städse anses fullt ut gälla för ett kollektivavtals alla delar. Just ordningsreglerna synes i de fall där de införlivas i kollektivavtalet bilda ett tämligen fristående avsnitt, som till språkskick och syfte avviker från kollektivavtalsregleringen i övrigt. Regler som är avsedda att anslås på en verkstadsvägg har helt naturligt oftast en mer okonstlad utformning än vanliga kollektivavtalsbestämmelser. Ordningsreglerna är ofta skrivna som primära förhållningsregler för arbetarna, och att sanktionen och sättet för dess exekverande nämnes för en regel måste väl i allmänhet uppfattas endast såsom ett sätt att understryka vikten

[23] Se Ljungman, Om skattefordran och skatterestitution, s. 147 f beträffande uppbördsförordningens stadgande om kvittning med restförd skatt mot restitutionsanspråk. Jfr JO 1960 s. 278 ff.

[24] Jfr beträffande lagtolkning MO 1946 s. 364: »Den omständigheten, att kvittningsförfarande i vissa fall uttryckligen anbefallts i en administrativ författning, skulle möjligen kunna anses innebära, att förfarandet i andra fall ej vore tillåtet. Det synes dock ligga närmast till hands att uppfatta förhållandet så, att det i ett praktiskt viktigt fall ansetts lämpligt att uttryckligen reglera kvittningsförfarandet, medan andra situationer lämnats oreglerade för att lösas enligt allmänna grundsatser.» Jfr SOU 1960: 7 s. 105 f.

av att denna regel noggrant iakttages. Under alla omständigheter synes största varsamhet böra iakttagas då man överväger att tolka ordningsregler motsatsvis såvitt gäller en norm som inte har karaktär av ren ordningsföreskrift.

Vad härefter gäller den uppställda tolkningsregelns *ändamålsenlighet*, så har man att skilja mellan, å ena sidan, regelns effekt på kollektivavtalsparters beteende vid avtalsförhandlingar och, å andra sidan, dess effekt på de enskilda tjänsteavtalsförhållandena enligt nuvarande kollektivavtalsreglering. Beträffande den förra frågan, så kan regeln naturligtvis utöva verkan endast på förhandlingsparter som är medvetna om regelns existens. Verkningarna synes inte kunna vara annat än värdefulla. Regeln måste nämligen anses mana kollektivavtalsparterna att utforma så utförliga och klara regler som möjligt, och den främjar sålunda intresset av att alla berörda personer omedelbart ur kollektivavtalet kan informera sig om tjänsteavtalsnormernas innehåll. Ingen arbetsgivarpart behöver rimligen avstå från att söka införa en berättigande kvittningsklausul av farhåga för att denna genom att läggas till grund för motsatsvis tolkning kunde orsaka försämring på andra punkter av arbetsgivarsidans rättsläge i kvittningshänseende; dylik risk kan parten nämligen undanröja genom att tillse att till den berättigande klausulen fogas en protokollsanteckning som eliminerar möjligheten till motsatsslut, t. ex. en anteckning av innehåll att klausulen inte får tagas till intäkt för att löneavdrag i andra fall skulle vara uteslutna.

Frågan om tolkningsregelns verkningar på de enskilda tjänsteavtalsförhållandena enligt nuvarande kollektivavtalsreglering är alltför mångfacetterad för att här kunna behandlas i detalj; verkningarna är även beroende av hur tolkningsregeln preciseras. För uppnående av vårt syfte med framställningen i denna del — som är att värdera den uppställda tolkningsregelns bärkraft — torde det emellertid vara tillfyllest att beakta regelns verkningar inom dess centrala tillämpningsområde, vilket antages avse fall då genfordran är tvistig och utgöres av skadestånds- eller restitutionsanspråk; beträffande genfordran avseende vanliga omsättningsskulder enligt sidoavtal mellan tjänsteavtalsparterna antages — såsom nedan utvecklas — att regeln i princip inte har tillämpning. Det synes överskådligast att bestämma tolkningsregelns verkningar i förhållande till den allmänna kvittningsregelns funktion. I

den mån tolkningsregeln ges relevans och undanskjuter den allmänna kvittningsregeln, så upphävs ju den senare regelns effekter. Dessa har ovan indelats i omedelbara verkningar och fjärrverkningar. Sistnämnda verkningars betydelse synes man kunna bortse från då man bedömer vår tolkningsregels ändamålsenlighet. Kvittningsrättens krediteffekt lärer sålunda inte påverkas av tolkningsregeln, eftersom denna knappast har någon tillämpning på omsättningsskulder enligt sidoavtal. Vad beträffar preventionseffekten, så är det väl över huvud taget ovisst i vad mån den uppträder i det praktiska rättslivet. Vidare märkes att tolkningsregeln får spelrum endast då kvittningsrätten bekräftats i avtalet för vissa situationer; dessa situationer måste antagas vara de för arbetsgivarsidan mest betydelsefulla och att kvittningsrättens eventuella preventionseffekt upphävs för andra och mer ovanliga situationer tycks därför inte behöva inge nämnvärda betänkligheter. Vidkommande härefter kvittningsrättens omedelbara verkningar, så synes upphävandet av clearingeffekten kunna negligeras, eftersom tolkningsregeln får relevans endast i ringa antal fall och sagda effekt i varje enskilt fall måste vara av utomordentligt liten betydelse. Återstår så att bedöma ändamålsenligheten av att kvittningsrättens indrivningseffekt i någon mån kommer att elimineras. Vill man hålla sig enbart till värderingar, som kan utläsas av rättsordningen i övrigt, så kan till stöd för tolkningsregeln till nöds åberopas det förhållandet att lönefordran åtnjuter särskilt skydd i det statliga exekutionsförfarandet, låt vara att detta skydd avser den speciella frågan om arbetstagarens rätt till beneficium. Vid en mera fri ändamålsbedömning bör man måhända räkna tolkningsregeln till godo att den torde medföra en minskning av antalet fall då felaktiga kvittningsåtgärder blir bestående. Att dylika fall inträffar är en ofrånkomlig följd av upprätthållandet av den allmänna regeln om att kvittning får ske även med tvistig genfordran, och risken härför får antagas vara något större i tjänsteavtalsförhållanden än i skuldförhållanden i allmänhet; arbetstagare står ofta i beroendeförhållande till sin arbetsgivare och har då svårt att komma sig för med att vidtaga eller låta vidtaga rättsliga åtgärder i anledning av en förment oriktig kvittningsåtgärd. En tillämpning av vår tolkningsregel kunde sålunda tänkas bidraga till att i detta avseende ställa arbetstagare i paritet med huvudborgenärer i allmänhet. Uppställer man som

ett mål i sig att fordringsförhållanden bör avvecklas på ett materiellt riktigt sätt i största möjliga utsträckning, så är det väl dock ovisst huruvida uppnåendet av detta mål främjas av tolkningsregelns upprätthållande; i den mån kvittningsrätten utesluts måste man ju räkna med — i stället för faror för oriktigheter till arbetstagarens nackdel — ökade risker för att arbetsgivaren inte kan skaffa sig gottgörelse för sina rätteligen existerande motfordringar.

Sammanfattningsvis får konstateras att regeln om econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler har en icke oväsentlig bärkraft. Den har härletts ur ett domstolsavgörande som senare icke uttryckligt desavouerats. Den harmonierar hjälpligt med vedertagna allmänna principer för avtalstolkning. Och den tycks i stort sett vara ändamålsenlig; dess verkningar i de enskilda tjänsteavtalsförhållandena är svåröverskådliga men den synes i vart fall icke eliminera någon av den allmänna kvittningsregelns mer värdefulla effekter.

Vi skall härefter söka *precisera* tolkningsregeln i några avseenden, och det bör med ens sägas att preciseringarna i huvudsak innebär begränsningar av regelns spelrum. Vi uppehåller oss främst vid det rättsfaktumelement som utgöres av förhandenvaron utav berättigande kvittningsklausuler i kollektivavtalet. Tydligt är, att skälen för ett motsatsslut bör vara starkare ju fler dessa berättigande bestämmelser är. Emellertid är — såsom i det föregående redan antytts — inte alla kategorier av sådana bestämmelser ägnade att läggas till grund för tolkning motsatsvis. Beträffande klausuler, som införlivats i avtalet såsom ordningsregler, hänvisas till vad som ovan sagts.[25] Ytterligare må följande anföras om olika typer av berättigande klausuler.

Bestämmelser om löneavdrag för skadestånd såsom påföljd av arbetares brott mot regler om iakttagande av personlig uppsägningstid[26] lärer i allmänhet icke kunna bilda grundval för motsatsslut i förevarande hänseende. Ofta innebär sådana bestämmelser att storleken av arbetsgivarens skadeståndsanspråk begränsats till belopp motsvarande innestående lönekrav, och då kan hävdas att bestämmelsen kommit att beröra kvittningsfrågan i arbetstagarsidans intresse; skälen för econtrariotolkning bortfaller

[25] Se ovan s. 346 f.
[26] Se ovan vid not 1 ff.

väl därmed. Beträffande klausuler om förverkande av innestående lön i anledning av brott mot uppsägningsbestämmelse och klausuler med motsvarande syfte måste för övrigt även av annan orsak uttalas tvivel om huruvida de är ägnade att utgöra grund för ifrågavarande motsatsslut. Sådana klausuler torde nämligen vid införandet i avtalen ej sällan ha uppfattats snarare såsom regler om villkor för lönefordrans uppkomst än såsom regler om »upphörande» av en redan existerande lönefordran;[27] i den mån idéen om en avräkning mellan motstående krav sålunda inte föresvävat parterna vid en dylik klausuls införande synes klausulen överhuvudtaget icke böra utöva någon inverkan vid tolkningen av avtalet såvitt gäller kvittning.

Inte heller stipulationer om att vederlag för naturaprestationer, utgivna av arbetsgivaren, får avräknas på lön synes vanligen böra tolkas motsatsvis.[28] Sådana stipulationer har ofta införts i avtalen i samband med att äldre naturalönssystem avskaffats. Här må erinras om vad som tidigare anförts om att det i viss utsträckning måste accepteras att part äger påkalla reglering av praktiskt särskilt betydelsefulla frågor utan att behöva göra uttryckligt förbehåll för att förhindra att regleringen tolkas motsatsvis i extraordinära situationer som råkar uppkomma i framtiden. Det bör vidare observeras, att omsättningsskulder enligt sidoavtal i allmänhet är ostridiga, och att den av kvittningsrättens effekter, som arbetsgivarsidan velat trygga medelst avdragsrättens bekräftande, i kanske allra främsta rummet har varit clearingeffekten. Med hänsyn härtill synes det i vart fall föga berättigat att låta sådana avdragsregler genom motsatsslut påverka avtalstolkningen beträffande arbetsgivarens rätt att göra löneavdrag för tvistiga genfordringar av helt andra arter i situationer då kvittningsrättens indrivningseffekt står i centrum för intresset. Däremot bör man väl inte generellt utesluta möjligheten av att klausuler om att vederlag för vissa slag av naturaprestationer får avdragas på lön tolkas motsatsvis i så måtto att vederlag för andra slag av naturaprestationer utesluts från tvångsvis kvittning.[29]

[27] Jfr Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 291, och SOU 1967: 3 s. 62.
[28] Se exempel ovan vid not 6 f.
[29] Jfr KÅ I 1949 not. 230, där kvittning mot lön ej tilläts för ett äldre krav på vederlag för naturaprestation. Utgången kan möjligen förklaras såsom resultatet av en motsatsvis tolkning av en regel i avlöningsreglementet, vil-

Största varsamhet är jämväl befogad vid econtrariotolkning av klausuler som tillstädjer löneavdrag för återtagande av villkorligt utgivna lönebelopp.[30] Dylika klausuler utgör komplement till de — ofta i arbetstagarsidans intresse införda — regler som föreskriver att ifrågavarande lönebelopp må utbetalas innan arbetstagarens rätt till detsamma är obetingad, och det förefaller i allmänhet förståeligt och naturligt att avtalsparterna vid införandet underlåtit att ägna uppmärksamhet åt andra slag av genfordringar. I särskilda fall kan dock läget vara ett annat.[31] Tolkning genom motsatsslut synes i sådan händelse närmast kunna få betydelse såvitt gäller genfordringar som är befryndade med de i de berättigande klausulerna åsyftade. Man tänker här i första hand på olika arter av restitutionsanspråk, särskilt krav på återbetalning av lönebelopp som tidigare av misstag utbetalats för mycket.

Av det sagda har framgått att utrymmet för econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler torde vara tämligen snävt. Har kvittningsrätten i ett kollektivavtal bekräftats i ett flertal klausuler om arbetstagares skadeståndsansvar, så skulle väl betänkligheterna mot sådan tolkning vara relativt små såvitt gällde skadeståndsgenfordringar av annat slag, men bortsett från dylika fall — som torde vara ovanliga — synes stor försiktighet vara tillrådlig.

Det kan här vara på sin plats att understryka att varje klausul givetvis skall tolkas utifrån sina förutsättningar. Såsom illustration må nämnas en klausul som tillstädjer löneavdrag för återtagande av villkorligt utgivna lönebelopp, nämligen regeln i 54 § 1 mom. 3 st. av det allmänna avlöningsavtalet för statens tjänstemän. Enligt denna regel må månadslön utbetalas efter en preliminär beräkning, och i regeln förutsättes otvetydigt, att om beräkningen visat sig felaktig på grund av omständigheter som icke kunnat beaktas då densamma företogs och ett för högt belopp utbetalts, så får avdrag för det överskjutande beloppet ske vid utbetalningen av avlöningen för närmast följande månad. Denna regel bör rimligen tolkas i ljuset av att den avlöser en motsvarande — ehuru ej likalydande — bestämmelse i 50 § 2 mom. av statens allmänna avlöningsreglemente. Om denna äldre bestämmelse märkes, att något skäl att lägga densamma till

ken tillät avdrag för naturaprestationer utgående under samma tid eller i anslutning till den tid till vilken lönekravet hänförde sig.

[30] Se ovan vid not 8 ff.

[31] Jfr huru i AD 1931 nr 114 utgången påverkades av en klausul om löneavdrag för ackordsunderskott.

grund för motsatsslut i kvittningsfrågor ej synes ha förelegat.[32] Visserligen upprätthölls under dess giltighetstid i förvaltningsrättslig praxis den regeln, att kvittning mot lön ej fick ske med krav på återbetalning av lönebelopp som felaktigt utbetalts för mycket, men upprätthållandet av denna regel var uppenbarligen inte i minsta mån kauserat utav existensen av nämnda bestämmelse i avlöningsreglementet.[33] För andra arter av genfordringar torde bestämmelsen lika litet ha haft någon relevans i kvittningshänseende.

I anslutning till frågan om econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler må erinras om att ett motsvarande tolkningsproblem uppkommer i den omvända situationen, då ett kollektivavtal, som i övrigt ej berör kvittningsfrågor, för visst eller vissa fall utesluter eller begränsar arbetsgivarens rätt att kvitta mot lön. Skälen för motsatsslut — här sålunda resulterande i att kvittning i övrigt får ske enligt allmänna regler — synes i denna situation vara väl så starka som i de i det föregående behandlade fallen. Särskilt märkes att econtrariotolkningen här får stöd jämväl av den allmänna tolkningsprincip, som innebär att man vid tvekan bör välja den tolkning som överensstämmer med en utfyllande rättsregel. Situationen är emellertid ovanlig, och ifrågavarande problem lämnas i övrigt åsido i denna framställning.

4. *Kvittningsinskränkningar såsom medel mot truckmissbruk.* Vid genomgången av främmande rätt har vi tidigare uppmärksammat hur kvittningsförbud kan ingå såsom led i antitrucklagstiftning.[1] Motsvarighet till sådan lagstiftning saknas ju i svensk rätt. Emellertid fyller kollektivavtalens regler om lönebetalningsmedlet åtminstone delvis samma funktion som utländsk antitrucklagstiftning, och det finns därför anledning undersöka om inte reglerna innefattar eller kompletteras av vissa kvittningsinskränkningar. Vi undersöker sålunda i det följande de olika kvittningsproblem som i kollektivavtalsreglerade förhållanden uppkommer i anledning av truckförfaranden, varmed här avses alla förfa-

[32] Jfr SOU 1960: 7 s. 105 f.

[33] Regeln i praxis (se KÅ I 1943 ref. 21 och nedan E II c 3) var äldre än bestämmelsen i Saar, vilken tillkom år 1948 (se förarbeten i SOU 1947: 23 s. 155 ff); se vidare Westerberg, Om rättskraft i förvaltningsrätten, s. 723 ff. Sundberg synes i Allmän förvaltningsrätt, s. 193 f, betrakta bestämmelsen i Saar såsom ett undantag från nämnda, i praxis upprätthållna regel.

[1] Se ovan s. 273 och 279 f.

randen varigenom arbetsgivaren lämnar naturaförmåner i stället för eller i avräkning på penninglön. I samband därmed måste vi ge en allmän översikt av gängse kollektivavtalsregler om truckförfaranden. Dessa regler är inte alltid uttryckliga, och det bör anmärkas att man i mål rörande betalningsmedlet ofta tycker sig iaktta en användning av tolkningsprinciper eller tolkningspresumtioner snarare än en omedelbar tillämpning av en klausul i det enskilda kollektivavtalet.

Kollektivavtalsklausuler, som uttrycker lönebeloppen i penningar, innebär naturligtvis såsom regel att lönen bör utgå i kontanter.[2] I arbetsdomstolsmål har emellertid ofta ställts frågan huruvida uppfyllelsesurrogat kunnat godtagas. De prestationer, som det i praktiken härvid varit fråga om, har mestadels utgjorts av kost, logi eller liknande nyttigheter som utgått mer eller mindre stadigvarande under tjänsteavtalstiden. Vanligen har naturaprestationerna varit avsedda att ersätta penninglönen endast partiellt. Det är lämpligt att i denna framställning skilja mellan två former av uppfyllelsesurrogat. Den ena innebär att naturaförmånen utgår såsom omedelbart substitut för penningbetalningen. Man kan här tala om *naturauppfyllelse*. Den andra formen innebär att en genfordran, avseende vederlag för naturaförmån som på kredit utgivits enligt ett mellan tjänsteavtalsparterna träffat *sidoavtal,* åberopas till kvittning mot löneanspråket. Sakligt kan skillnaden mellan dessa former av uppfyllelsesurrogat synas obetydlig, men den är ej obefintlig.

Vad först gäller *naturauppfyllelse,* så strider sådan fullgörelse i regel mot kollektivavtalsklausuler som anger lönen i penningbelopp. Beträffande vissa typer av ersättningar — t. ex. ersättning för kost på fridagar till personal som eljest åtnjuter kost som naturaförmån — är principen om kontantbetalning tämligen självfallen med hänsyn till ersättningsklausulens syfte.[3] Principen måste

[2] Då vi i denna framställning använder uttryck som penningbetalning och kontantbetalning innefattar vi därunder även s. k. bokbetalning. Problemet i vad mån lön får erläggas med check eller genom annan bokbetalning måste här förbigås; i AD:s praxis synes problemet berört endast i domen 1933 nr 132, se i övrigt Rodhe § 4 vid not 24 ff och Brandelius i Statstjänstemannen 1963 nr 1 s. 14. I den mån kollektivavtal berör ämnet brukar stipuleras, att annat betalningssätt än kontantbetalning må bestämmas genom lokal överenskommelse, se t. ex. byggnadsavtalet prot. ant. till § 7 mom. k.

[3] Syftet får antagas vara att arbetstagarens möjligheter att utnyttja fridagen inte skall begränsas genom att han måste besöka arbetsplatsen för att där

dock antagas gälla även för betalning av lön i allmänhet.[4] Att arbetsgivaren påtvingar arbetstagaren naturaprestation i stället för avtalad kontantlön är uppenbarligen städse en kollektivavtalsstridig uppfyllelse. Regeln om fullgörelse medelst kontantbetalning får emellertid i allmänhet antagas vara tvingande.[5] Även en av arbetstagaren accepterad datio in solutum är alltså i ifrågavarande fall kollektivavtalsstridig. Och en av tjänsteavtalsparterna i personligt avtal träffad överenskommelse om att naturaförmåner i fortsättningen helt eller delvis skall utgå i stället för kontantlön är vidare regelmässigt ogiltig. Skälen för denna ståndpunkt har avsevärd tyngd. Varje truckförfarande skapar risker för att arbetstagaren berövas delar av den avtalade kontantlönens värde genom att naturaprestationen är underhaltig i förhållande till sitt beräknade pris. Det är inte alltid möjligt för arbetstagaren att överblicka och beräkna huruvida det personliga avtalets tillämpning kommer att få andra ekonomiska konsekvenser än ett strikt iakttagande av kollektivavtalsregleringen. Hans frihet att avslå anbud om personligt avtal kan stundom vara illusorisk. Därest naturaförmåner av svårbestämbart värde får lämnas i stället för penninglön, försvåras vidare fackföreningens kontroll över kollektivavtalets efterlevnad.[6]

Arbetsgivarens förfarande att utge naturaförmåner i stället för kollektivavtalsenlig kontantlön utgör kollektivavtalsbrott och kan ådraga honom skyldighet att erlägga allmänt skadestånd till arbetstagarsidan.[7] Regeln om kontantbetalning är vidare sanktionerad genom att naturauppfyllelsen inte bildar relevant motfaktum mot lönefordran; yrkar arbetstagarsidan att utfå den avtalsenliga kontantlönen så bifalls yrkandet utan hinder av att arbetstagaren redan åtnjutit naturaförmåner till ett värde som delvis el-

intaga måltider. Se AD 1940 nr 32, 1947 nr 64, 1948 nr 56 II och 1949 nr 61 p. 5. Om en kollektivavtalsklausul, som under vissa villkor tillåter personligt avtal om kost å fritid i stället för kontant ersättning, se AD 1958 nr 13 p. 2.

[4] Se t. ex. AD 1931 nr 32 och 1935 nr 105. Jfr Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 276 f. Undantagsvis har naturauppfyllelse ansetts tillåten, se t. ex. AD 1935 nr 49.

[5] Jfr Geijer & Schmidt, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte, s. 198 ff.

[6] Jfr domsmotiveringen i t. ex. AD 1936 nr 69 (s. 364).

[7] Se t. ex. AD 1948 nr 86.

ler helt motsvarar det yrkade beloppet.[8] Fråga uppkommer då hur tjänsteavtalsparternas mellanhavande på denna punkt i övrigt skall avvecklas. Arbetsgivarens naturaprestation har ju visat sig ha utgått »utan rättsgrund» — enligt ett ogiltigt personligt avtal eller eljest under oriktiga förutsättningar — och problemet gäller i första hand huruvida arbetsgivaren har något restitutionsanspråk. Ville man ge radikal effekt åt regeln om kontantbetalning, så borde man — såsom skett i engelsk och tysk trucklagstiftning beträffande naturauppfyllelse i allmänhet[9] — frånkänna arbetsgivaren varje sådant anspråk. Arbetsdomstolen synes emellertid städse ha intagit ståndpunkten att arbetsgivaren äger rätt till ersättning för de utgivna naturaförmånerna. I en lång rad domar har domstolen sålunda uttalat eller underförstått att arbetsgivaren kan ha anspråk på sådan ersättning; uppgiften att pröva ersättningsanspråket har domstolen dock i dessa fall förklarat ankomma på allmän domstol.[10] Hur ersättningen skall beräknas synes inte vara belyst i publicerad praxis eller i doktrinen,[11] men av allt att döma bör beloppet bestämmas till naturaförmånernas gängse pris på orten vid tiden för deras lämnande.[12]

Eftersom ett restitutionsanspråk sålunda kan tänkas tillkomma arbetsgivaren aktualiseras frågan, huruvida denne äger kvitta sitt anspråk mot arbetstagarens krav på den avtalsenliga kontantlönen. Denna fråga synes arbetsdomstolen aldrig behövt taga ställning till i hela dess vidd. I de mål där problemet kunnat uppkomma har nämligen den processuella situationen varit sådan att arbetsdomstolen enligt sina forumregler måst avvisa arbetsgivarens yrkande om ersättning för naturaförmånernas värde medan arbetstagarens yrkande om kontantlönebetalning kunnat upptagas

[8] Se t. ex. AD 1931 nr 32, 1935 nr 50, 1939 nr 17, 1940 nr 32, 1942 nr 65, 1947 nr 64 samt 1948 nris 56 II och 86.

[9] The Truck Act, 1831, sect. 6, och Gewerbeordnung §§ 116 och 118. Enligt tysk rätt förverkas restitutionsanspråket till understödsförening eller annan i lagen angiven tredje man; arrangemanget åsyftar tydligen att undvika att arbetstagaren obehörigen berikas av att arbetsgivaren frånkännes dylikt anspråk.

[10] Se de i not 8 angivna rättsfallen.

[11] Om beräkning av återgångsanspråk i allmänhet, se Bramsjö, Om avtals återgång, kap. VI, och Kruse, A. Vinding, Restitutioner, kap. 10.

[12] Att arbetsgivaren genom att lämna naturaförmåner brutit mot kollektivavtalets avlöningsbestämmelser skall tydligen icke inverka reducerande på ersättningsbeloppet, jfr däremot AD 1936 nr 38, refererat nedan.

och bifallas.[13] Frågan lärer emellertid inte ha förlorat varje praktisk betydelse genom forumreglernas inverkan, ty man kan tänka sig fall då restitutionsanspråket skulle höra under samma forum som kravet på korrekt kontantuppfyllelse. Antag att arbetsgivaren, då hans truckförfarande påtalas, oförbehållsamt erkänner att han handlat kollektivavtalsstridigt och medger att kontantlönefordran består samt att han genast förklarar sig kvitta mot denna fordran med sitt restitutionsanspråk! En tvist om detta senare anspråk skall enligt arbetsdomstolens nyssnämnda praxis prövas av allmän domstol, och eftersom den motstående lönefordran i denna situation är i och för sig klar skulle enligt gällande forumregler — därest icke någon annan tvistepunkt förelåge som gjorde arbetsdomstolen behörig — målet i dess helhet höra under allmän domstol.[14] Arbetsgivaren vore alltså då icke redan av forumreglerna avskuren från att kvitta. Om en kvittningsinskränkning överhuvudtaget förelåge, så kunde den tydligen inte härledas ur annat än kollektivavtalsrättsliga omständigheter, närmast grunderna för kollektivavtalets regel om kontantbetalning av lönen.

Finns det då skäl antaga att arbetsgivarens rätt att kvitta med restitutionsanspråk av angivet slag är inskränkt på kollektivavtalsrättslig grund? Beträffande detta spörsmål må först konstateras, att några slutsatser inte kan dragas av de nyss åsyftade arbetsdomstolsavgöranden, i vilka prövningen av restitutionsanspråk avvisats medan motstående kontantlöneanspråk upptagits av arbetsdomstolen; forumfrågan skall ju avgöras före frågan om eventuella inskränkningar i rätten att kvitta mot huvudfordran. Vidare må erinras om att en överensstämmande uppfattning hos kollektivavtalsparterna om hur det skall förhålla sig med kvittningsrätten givetvis är avgörande. Vidkommande fall, där sådan uppfattning eller andra klarläggande tolkningsdata ej är förhanden, inskränker vi oss i det följande till att undersöka vilken lösning av kvittningsproblemet som efter mer allmänna överväganden framstår såsom den mest följdriktiga och ändamålsenliga. Då man inventerar kvittningsrättens tänkbara effekter i förevarande situation, kan det vid första påseende onekligen synas som om ett

[13] Se rättsfall i not 8. Uttryckligt eventualkvittningsyrkande framställdes i AD 1947 nr 64. Endast av arbetstagarorganisationen medgivna anspråk på avräkning med ersättningskrav har beaktats av AD, se t. ex. 1931 nr 32.

[14] Om forumreglerna, se nedan F III. Väckes talan vid AD, torde för avvisning i angivna situation krävas foruminvändning.

tillåtande av kvittning med restitutionsanspråket skulle slå benen undan kollektivavtalsregeln om kontantbetalning av penninglön. Genom kvittningsförfarandet uppnår ju arbetsgivaren samma praktiska effekt som om naturauppfyllelse hade fått ske. Emellertid finns andra sanktioner mot arbetsgivarens förfarande att prestera naturaförmåner i stället för kollektivavtalsenlig kontantlön, och dessa sanktioner lärer vara tillämpliga även om arbetsgivaren oförbehållsamt vidgår det felaktiga i förfarandet så snart saken påtalas. Främst märkes här arbetsgivarens skyldighet att utge allmänt skadestånd till arbetstagarsidan för brottet mot kollektivavtalets avlöningsbestämmelser. Med hänsyn till denna påföljds tillämplighet torde det vara överflödigt att ytterligare prevenera mot truckförfaranden genom att betaga arbetsgivaren rätten att kvitta med restitutionsanspråket. En sådan kvittningsinskränkning skulle leda till att arbetsgivaren ofta — men ej alltid — i praktiken förlorade möjligheten att göra sig betald för sin genfordran. Kvittningsinskränkningen skulle alltså vara en ojämnt verkande sanktion och för övrigt en tämligen onyanserad sanktion. Det allmänna skadeståndet däremot kan smidigt lämpas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Annat beaktansvärt skäl än det nyss åsyftade att utesluta kvittningsrätten i förevarande situation synes ej finnas. Visserligen lärer av kvittningsregelns funktioner endast den s. k. indrivningseffekten vara av relevans i dessa fall, men även denna effekt måste i och för sig betecknas som värdefull. Att kvittningsrätt föreligger i process harmonierar vidare med den regel som tillämpats i vissa truckmål, där forumbestämmelserna inte hindrat arbetsdomstolen från att pröva restitutionsfordran eller därmed likartat anspråk tillsamman med lönekravet.[15]

I anslutning till framställningen i föregående stycke må nämnas, att allmänt skadestånd endast sällan har yrkats i mål rörande kollektivavtalsstridiga truckförfaranden. Förklaringen kan inte gärna vara annan än den att man på arbetstagarsidan ansett denna sanktion umbärlig med hänsyn till att arbetsgivaren i den processuella situation, som i allmänhet förelegat i dessa mål, blivit ålagd att utge kontantlönefordran utan att få kvitta med restitutionsanspråket. Forumreglernas effekt att hindra kvittning har

[15] AD 1935 nr 153 och 1936 nr 38, se härom nedan vid not 20 ff och efter not 24.

alltså i praktiken utnyttjats såsom sanktion för kollektivavtalens regel om kontantbetalning av penninglön. Denna verkan av forumreglerna var givetvis icke förutsedd av lagstiftaren, och förhållandet utgör ett intressant exempel på hur rättsregler i det praktiska rättslivet kan komma att tjäna andra syften än dem för vilka reglerna inrättats. Att arbetsgivaren emellertid torde ha möjlighet att eliminera denna effekt av forumreglerna har framgått av det föregående.

Vi övergår nu till att behandla det uppfyllelsesurrogat som innefattar att en genfordran, avseende vederlag för naturaförmåner som på kredit utgivits enligt ett mellan tjänsteavtalsparterna slutet *sidoavtal,* åberopas till kvittning mot en kollektivavtalsreglerad fordran på penninglön. Beträffande dylikt uppfyllelsesurrogat lärer principiellt gälla, att användningen därav inte på något sätt står i strid med kollektivavtalsregleringen. Här må erinras om huru den ovan omtalade SAF-enkäten visade att sådana sidoavtal i icke obetydlig utsträckning tillämpades och lades till grund för kvittningsåtgärder i det praktiska rättslivet. Ett sidoavtal av ifrågavarande slag erkänns alltså i allmänhet såsom bindande för tjänsteavtalsparterna och arbetsgivaren tillåts kvitta mot lönekravet med sitt vederlagsanspråk. Forumreglerna reser intet hinder för dylik kvittning. Som illustration må omtalas rättsfallet AD 1942 nr 55 III. Tjänsteavtalsparterna hade i detta fall träffat ett sidoavtal av innebörd att arbetsgivaren mot viss ersättning skulle tillhandahålla arbetstagaren kost och logi. I målet yrkade arbetstagarsidan utfående av ett i och för sig ostridigt, kollektivavtalsgrundat lönebelopp, vilket av arbetsgivaren kvittningsvis innehållits för en uppgiven genfordran på vederlag enligt sidoavtalet. Sedan arbetsgivaren gjort foruminvändning under åberopande av att tvisten icke gällde kollektivavtalet utan allenast tillämpningen av sidoavtalet, så avvisades arbetstagarsidans yrkande. Denna utgång torde förutsätta kvittningsrättens existens.[16]

Att den nu berörda formen av uppfyllelsesurrogat inte anses stå i strid med kollektivavtalsregler om kontantbetalning av lön kan tyckas anmärkningsvärt mot bakgrund av vad som gäller beträffande naturauppfyllelse och i betraktande av att den förra

[16] Om förhållandena i målet må anmärkas, att kvittningsrätten i och för sig inte bestreds av arbetstagarsidan. Målet gällde åkerifacket och må jämföras med det nedan refererade AD 1959 nr 23 avseende samma fack.

formen av uppfyllelsesurrogat ej mindre än den senare de facto leder till att arbetstagaren erhåller en naturaprestation i stället för stipulerad penninglön. Emellertid inses lätt att det förfarande, som innefattar att parterna träffar sidoavtal, inte drar med sig vådor i samma mån som vanlig naturauppfyllelse. Vad först beträffar de med naturauppfyllelse förknippade olägenheter, som ligger däri att de ekonomiska konsekvenserna av tjänsteavtalsparternas mellanhavanden kan bli svåröverskådliga och att fackföreningens kontroll över kollektivavtalets efterlevnad försvåras, så måste konstateras att motsvarande olägenheter inte alls — eller åtminstone inte i samma utsträckning — vidlåder systemet med sidoavtal, förutsatt att sidoavtalet fyller vissa krav på explicitet. I detta avseende torde fordras att tjänsteavtalsparterna träffar särskild överenskommelse om naturaförmånens beskaffenhet och pris.[17] För arbetsgivarens vidkommande synes ej sällan tillrådligt att sidoavtalet fixeras i skrift; något formkrav gäller dock i allmänhet icke.[18] Vad sedan gäller riskerna för att arbetstagaren mot sin vilja tvingas ingå personligt avtal om naturauppfyllelse, så föreligger väl motsvarande risker vid slutande av sidoavtal. För sidoavtals giltighet lärer därför krävas att arbetstagaren vid dess ingående stått fri från påtryckningar. Avtalet får sålunda inte sammankopplas med tjänsteavtalet på sådant sätt att sidoavtalet är ett villkor för tjänsteavtalets ingående eller bestånd.[19] Är kraven på explicitet och frivillighet inte uppfyllda, torde arbetsgivare, som kvittat mot penninglön under åberopande av sidoavtalet, kunna åläggas ansvar för brott mot kollektivavtalets regler om lönebetalning. Sidoavtalet är då i princip overksamt. Har naturaförmåner faktiskt utgivits, så lärer emellertid arbetsgivaren äga anspråk på ersättning för deras värde i överensstämmelse med vad som gäller då naturaprestationer lämnats enligt ett ogiltigt personligt avtal om naturauppfyllelse. Beträffande frågan om ersättningsbeloppet och dess prövning och om rätten att kvitta med restitutionsanspråket mot penninglönekrav må hänvisas till vad som sagts om motsvarande problem i samband med ogiltighet hos personliga avtal om naturauppfyllelse.

[17] Jfr t. ex. AD 1939 nr 17.

[18] I enstaka kollektivavtal uppställs däremot formkrav beträffande sidoavtal, se AD 1953 nr 32, omtalat i texten nedan.

[19] Jfr AD 1932 nr 202 samt 1935 nris 50 och 153.

Liksom andra truckförfaranden skapar användningen av sidoavtal obestridligen risker för att arbetstagaren åsamkas ekonomiska förluster genom att naturaförmånen är underhaltig i förhållande till sitt pris. Som huvudregel lärer likväl gälla att sidoavtal är bindande för tjänsteavtalsparterna enligt sitt innehåll, och smärre avvikelser från gängse priser torde sakna betydelse. Är arbetsgivarens syfte med sidoavtalet uppenbarligen att *kringgå* kollektivavtalets minimilönsregler, så måste dock sidoavtalet mista sin giltighet enligt 3 § KAL eller enligt detta stadgandes grunder. Ett belysande avgörande är AD 1935 nr 153.[20] I detta fall hade arbetsgivaren träffat överenskommelse med några arbetare — såvitt kunnat utrönas ej utan deras goda vilja och samtycke — om att han mot viss ersättning skulle ombesörja deras inkvartering. Fackföreningen drog saken inför arbetsdomstolen under påstående, att arbetsgivaren föranstaltat om inkvartering uteslutande i syfte att bereda sig ekonomisk vinning på arbetarnas bekostnad, samt med yrkande om utdömande av skillnaden mellan, å ena sidan, den betingade och på lönen innehållna ersättningen samt, å andra sidan, ett — betydligt lägre — belopp som påstods utgöra arbetsgivarens faktiska kostnader för inkvarteringen. Utredningen i målet befanns av arbetsdomstolen visa, att arbetsgivarens faktiska kostnader väsentligt understigit den betingade ersättningen, och domstolen fann det uppenbart att överenskommelsen om inkvartering ytterst åsyftat att minska arbetarnas avtalsenliga löneförmåner. Domstolen förklarade att överenskommelsen således innehållit villkor som inneburit en ej tillåten avvikelse från kollektivavtalet och att den följaktligen »i denna del» ej vore gällande. Ett belopp, motsvarande differensen mellan den på lönen innehållna ersättningen och arbetsgivarens beräknade faktiska kostnader, utdömdes till arbetstagarsidan. Tjänsteavtalsparternas mellanhavande synes sålunda av domstolen hava avvecklats på så sätt, att arbetsgivaren tillgodoräknats en fordran enligt ett partiellt overksamt — eller ett av domstolen jämkat —

[20] Exempel på att sidoavtal befunnits ogiltigt, enär dess tillämpning skulle medföra ett kringgående av kollektivavtals löneklausuler, erbjuder även AD 1939 nr 54, i vilket fall sidoavtalet innebar att arbetstagaren mot vederlag, som avdrogs på lönen, skulle förvärva andelar i arbetsgivareföretaget. Problem rörande restitution eller kvittning uppkom ej i målet, enär naturaprestation aldrig hann ske.

sidoavtal[21] varefter denna fordran avräknats mot arbetstagarsidans resterande kontantlöneanspråk. Arbetsgivarens genfordran har alltså ansetts kunna prövas av arbetsdomstolen och hinder för kvittning mot lönen har ej förelegat.[22]

Beträffande sidoavtalen om naturaförmåner kan det här vara på sin plats att nämna att vissa kollektivavtal ger *uttryckliga regler* om dylika avtal i syfte att stävja truckmissbruk. Det förekommer sålunda att kollektivavtal reglerar hur olika slag av naturaförmåner skall värderas i tjänsteavtalsparternas överenskommelser.[23]

Stundom inskränker sig kollektivavtalen till att fordra att tjänsteavtalsparterna iakttager visst formkrav därest de vill sluta sidoavtal om naturaförmån. Ett åsidosättande av krav på skriftlig form för hyresavtal medförde i AD 1953 nr 32 i enlighet med kollektivavtalets uttryckliga regel att arbetsgivaren helt gick miste om vederlag för den upplåtna nyttjanderätten. I andra fall har sanktionen för brott mot formföreskrift ej varit angiven i kollektivavtalet, och då har, när föreskriften åsidosatts, arbetsgivaren — ehuru betagen rätten att åberopa naturaprestationens utgivande såsom relevant motfaktum mot krav på avtalsenlig kontantlön — ej ansetts förlustig anspråk på ersättning för de utgivna naturaförmånernas värde, se AD 1955 nr 29 angående föreskrift om att överenskommelse om inackordering i kost skulle antecknas i anställningsbevis.[24]

I kollektivavtal kan truckmissbruk vidare bekämpas på det drakoniska sättet att uttryckligt förbud mot visst slag av sidoavtal stipuleras. Det kollektivavtal, som var föremål för prövning i AD 1936 nr 38, innehöll sålunda föreskrift om att ingen arbetare fick åtnjuta kost eller logi hos arbetsgivaren. Att detta förbud i visst fall överträtts — genom att arbetsgivaren i stället för kollektivavtalsenlig kontantlön utgivit ett lägre kontantbelopp jämte kost och logi — befanns givetvis innebära kollektivavtalsbrott från arbetsgivarens sida. I målet uppkom fråga i vad mån arbetsgivaren ägde rätt till ersättning för de faktiskt utgivna naturaförmånerna. Denna fråga

[21] Arbetsgivarens fordran skulle även kunna betraktas såsom ett restitutionsanspråk avseende naturaförmåner som utgivits enligt ett i dess helhet ogiltigt sidoavtal. Sådan skiftning i betraktelsesätt lärer sakna betydelse för bedömningen av forum- och kvittningsfrågan.

[22] Arbetsgivarens rätt att avräkna var i och för sig ej bestridd i målet.

[23] Se t. ex. AD 1942 nr 93 (fastighetsarbetaravtal) och 1962 nr 32 (lantarbetaravtalet). Fråga, huruvida kollektivavtalsreglering av denna art kringgåtts, uppkom i AD 1959 nr 17.

[24] Prövningen av ersättningsanspråket förklarades höra under allmän domstol, varför kvittning mellan kontantlönefordran och ersättningsanspråket ej kunde ske i AD i vidare mån än det senare anspråket var medgivet. Angående ersättningsanspråkets existens, jfr emellertid senare rörande samma kollektivavtal AD 1958 nr 32 p. 1.

ansåg sig arbetsdomstolen behörig att pröva. Av domskälen synes framgå att domstolen ej stått främmande för tanken att arbetsgivaren skulle — i anledning av att hans förfarande utgjort kollektivavtalsbrott — helt frånkännas ersättningsanspråk eller att anspråket skulle — av samma skäl — jämkas till avsevärt lägre belopp än förmånernas gängse pris på orten. Arbetstagarsidan hade emellertid medgivit att arbetsgivaren finge tillgodoräkna sig viss ersättning, motsvarande det belopp till vilket dylika förmåner plägat värderas av taxeringsmyndigheterna, och domstolen fastställde denna ersättning under förklaring att den funne högre belopp icke »skäligen» böra ifrågakomma. Det sålunda fastställda ersättningsbeloppet avräknades i domen mot arbetstagarsidans krav på resterande kollektivavtalsenlig kontantlön; någon kvittningsinskränkning synes icke ha varit ifrågasatt i målet.

Av det föregående har framgått att kollektivavtalens inställning till sidoavtalen rörande naturaförmåner är långtifrån ensartad. Å ena sidan finns många kollektivavtal, som ger tjänsteavtalsparterna vidsträckt frihet att sluta sådana sidoavtal och som godtager arbetsgivarens rätt att kvitta mot penninglön med fordran på vederlag enligt sidoavtalet. Å andra sidan kan kollektivavtal intaga en rigorös antitruckattityd, som tar sig uttryck i förbud mot sidoavtal. Vi skall nu uppmärksamma en medelväg mellan dessa ytterligheter, vilken innebär att kollektivavtalet ger tjänsteavtalsparterna frihet att träffa sidoavtal men *utesluter arbetsgivarens rätt att kvitta* mot kontantlönefordran *med genfordran enligt sidoavtalet.*[25] Att en dylik metod att stävja truckmissbruk tillämpas i det praktiska rättslivet här i landet framgår av rättsfallet AD 1959 nr 23. Detta avgörande gällde riksavtalet för åkerifacket. Kollektivavtalsparterna visade sig i målet vara ense om att »i sådana fall, där arbetsgivare tillhandahålla sina arbetare naturaförmåner, dessa böra av arbetarna ersättas först sedan avtalsenlig kontantlön utbetalats av arbetsgivaren». Arbetsdomstolen stödde sig i sina domskäl på denna gemensamma partsavsikt samt förklarade den arbetsgivare, som stod såsom svarande i målet, ha gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott då han, när han avlönat en arbetare, inte gått till väga på angivet sätt utan låtit arbetaren uppbära blott vad som enligt arbetsgivarens mening återstode sedan naturaförmånernas värde avräknats. Tvisten rörde en oorganiserad arbetares förhållanden, och arbetstagarsidans yr-

[25] En likartad antitruckregel har vi tidigare uppmärksammat vid genomgången av fransk lagstiftning, se ovan kap. 8 B V vid not 14.

kande avsåg således icke utfående av avtalsenlig kontantlön (utan endast allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott). Följaktligen klarlades icke genom avgörandet huruvida kollektivavtalets förbud mot löneavdrag utövar verkan även i rättegång om kontantlönefordran på sådant sätt att arbetsgivaren betages rätten att till kvittning åberopa sitt anspråk på vederlag för naturaförmånerna. Det ligger väl närmast till hands att antaga att genfordrans kvittningsrättsföljd är utesluten även i process om lönefordran, men man måste här räkna också med alternativet att arbetsgivarens skyldighet att utge allmänt skadestånd anses vara en tillräcklig sanktion för förbudet att göra avdrag vid lönebetalningen.

I arbetsförhållanden, där risk för truckmissbruk föreligger, skapar en kollektivavtalsreglering, som på angivet sätt tillåter sidoavtal men utesluter kvittning, ett för arbetstagarsidan relativt gynnsamt rättsläge. Visserligen är den enskilde arbetstagaren berövad möjligheten att utnyttja den allmänna kvittningsregelns krediteffekt då han i ett sidoavtal med arbetsgivaren vill utverka förmånen att få prestera i efterhand, men hans rättsliga frihet att sluta sidoavtal — som ju kan vara ekonomiskt fördelaktiga för honom och realiter innebära en modifiering till hans förmån av vederlaget för arbetsprestationen enligt tjänsteavtalet — är i princip bevarad. Har han träffat ett sidoavtal, enligt vilket naturaprestationen skall utges före eller samtidigt med vederlaget, så är hans position stark i så måtto att han äger utöva detentionsrätt beträffande vederlaget om han finner naturaprestationen underhaltig. För fackföreningens del innebär ifrågavarande reglering den fördelen, att dess kontroll över kollektivavtalets efterlevnad är förhållandevis lätt att genomföra. Vad beträffar arbetsgivarsidan, så medför kvittningsrättens uteslutande oundvikligen en nackdel däruti att särskild uppbörd av vederlaget enligt slutna sidoavtal måste ordnas. För en arbetsgivare, som är medveten om rättsläget, synes kvittningsförbudet i övrigt inte behöva föra med sig några menliga eller obilliga verkningar.

I annat mål än AD 1959 nr 23 synes spörsmål om kvittningsinskränkning av ifrågavarande slag ej ha prövats av arbetsdomstolen.[26] Rimligtvis krävs ett starkt stöd i tolkningsdata för att en

[26] I några fall har spörsmålet berörts av arbetstagarsidan men på grund av forumreglerna har problemet ej ställts på sin spets i målen, se AD 1931 nr 32 och 1942 nr 8.

dylik avvikelse från allmänna kvittningsregler skall kunna intolkas i ett kollektivavtal; att avvikelse kan föreligga även utan att kollektivavtalsparterna förklarat sig vara ense därom måste dock antagas.

5. *Personliga avtal om kvittning.* Såsom tidigare framhållits brukar i kollektivavtal inte stipuleras några avvikelser från allmänna kvittningsregler, och man kan därför vanligen utgå från att personliga avtal om kvittning är bindande även i kollektivavtalsreglerade förhållanden.

Frågan huruvida de undantagsvis uppträdande kollektivavtalsregler, som inskränker arbetsgivarens kvittningsrätt, är tvingande eller ej har aldrig belysts i arbetsdomstolens praxis.[27] I likhet med andra tjänsteavtalsnormer i kollektivavtal får väl emellertid dylika regler i allmänhet antagas vara tvingande till arbetstagarsidans förmån. I all synnerhet bör arbetstagaren icke på förhand — innan den konkreta kvittningsfrågan uppkommit — kunna frånsäga sig kvittningsskyddet.

b. *Avvikelser enligt tjänsteavtalets utfyllnadsregler*

1. *Om inkonnex genfordran, särskilt sådan som förvärvats genom cession*

Såsom tidigare framhållits innefattar den i svensk rätt gällande allmänna kvittningsregeln intet krav på att de motstående fordringarna är konnexa. I överensstämmelse härmed gäller i princip beträffande kvittning mot lönefordran att sådan kvittning får ske även med fordran som saknar samband med tjänsteavtalsförhållandet.

I det praktiska rättslivet företas — såsom framgått av den tidigare framställningen — löneavdrag för inkonnexa genfordringar i mycket stor utsträckning. Nästan alltid utgöres emellertid dessa genfordringar av *omsättningsskulder enligt sidoavtal* (hyresavtal, försträckningsavtal etc.), och i sådana fall är väl avdragsrät-

[27] Man påträffar fall där domstolen ogiltigförklarat personligt avtal (eller bestämmelse i tjänstereglemente), som innefattat föreskrift om löneavdrag, men i dessa fall har det varit andra element i tjänsteavtalsparternas överenskommelse än just stipulationen om rätt att göra löneavdrag som motiverat ogiltigheten, se t. ex. AD 1956 nr 9 (överenskommelse om avdrag på lön för ej intjänad semester; genfordran — som tydligen avsetts skola begränsas till belopp motsvarande innestående lön — befanns ogiltig).

ten ofta uttryckligt avtalad eller underförstådd; även om en gemensam partsavsikt inte förelegat kan för övrigt i dylika fall — där arbetstagaren kunnat draga fördel av kvittningsrättens krediteffekt — goda skäl andragas för kvittningsrättens existens.[1] Vad som i detta avsnitt skall undersökas är huruvida rätten att kvitta med inkonnex[1a] genfordran är utesluten i andra, mer ovanliga fall. Vi inriktar oss främst på problemet huruvida lönefordran är i dess helhet skyddad, men det bör anmärkas att man här bör räkna jämväl med möjligheten att lönefordran är endast partiellt skyddad, nämligen i så måtto att kvittning ej får ske om därigenom arbetstagaren skulle berövas vad han behöver för sitt underhåll. Till beneficiumfrågan återkommer vi i det följande (D). Till särskild behandling i ett senare avsnitt (F) hänskjuts vidare en annan fråga, som är av särskild betydelse beträffande inkonnex genfordran, nämligen frågan om forumreglers inverkan på kvittningsmöjligheten.

Vid framställningen av reglerna om dessa övriga *inkonnexa genfordringar* är det lämpligt att skilja mellan fordringar *som uppstått i arbetsgivarens hand* och andra fordringar. Bland de förra urskiljes som en särskild grupp de som ytterst grundas på ett avtal mellan tjänsteavtalsparterna ehuru de inte utgör vanliga vederlagsanspråk.[2] Av viss praktisk betydelse är skadeståndsfordringar enligt sidoavtal, t. ex. anspråk på ersättning för skada

[1] Låt vara att en obegränsad möjlighet att utnyttja kvittningsrättens krediteffekt harmonierar mindre väl med de regler som avskär arbetstagaren från att förfoga över framtida lön genom överlåtelse eller andra rättshandlingar med tredje man.

[1a] Betr. genfordringar enligt sidoavtal må påpekas att dessa ofta är inkonnexa endast i en formell mening; vanligen har givetvis sidoavtalen träffats just i anledning av anställningen.

[2] Arbetsgivares regressfordran mot arbetstagare i anledning av borgen lärer i kvittningshänseende kunna jämställas med försträckningsfordran. — I praktiken lär förekomma, i samband med att arbetsgivare ställer sig som löftesman för arbetstagares försträckningsskuld till tredje man, att de tre kontrahenterna överenskommer att amorteringsbeloppen skall avdragas på lönen. Arbetstagarens medgivande till löneavdrag kan i sådant fall ej vara annat än ett återkalleligt betalningsuppdrag. Återkallas uppdraget torde emellertid arbetsgivarens borgensansvar omedelbart aktualiseras, och arbetsgivaren får antagas berättigad kvitta mot lönen med sin regressfordran. Skulle borgensansvaret vara begränsat till belopp, som kan uttagas genom löneavdrag, måste väl dock arrangemanget uppfattas som ett kringgående av regeln om förbud mot arbetstagares förfogande över framtida lönefordran och drabbas av ogiltighet.

å lägenhet som arbetstagaren hyrt av sin arbetsgivare.[3] Sådana fordringar får arbetsgivaren i överensstämmelse med den allmänna kvittningsregeln otvivelaktigt kvitta mot lön. Kvittningsrätten kan i dylika fall sägas vara ändamålsenlig även från arbetstagarsidans synpunkt såtillvida som den ökar arbetsgivarens benägenhet att ingå sidoavtal. Att skadeståndsfordran är bestridd utgör i och för sig intet hinder för löneavdrag.[4] Storleken av de skadeståndsanspråk, som kan beräknas uppstå vid de gängse typerna av sidoavtal, är väl i allmänhet måttlig. Skäl antaga att annan kvittningsregel skulle gälla för avtal, där risker för mer omfattande skador föreligger,[5] synes ej finnas.

Vad härefter gäller inkonnexa genfordringar som uppstått i arbetsgivarens hand men som inte haft sin upprinnelse i ett avtal mellan tjänsteavtalsparterna, t. ex. anspråk på ersättning för skada som arbetstagaren utan samband med något avtalsförhållande råkat vålla just sin arbetsgivare, så måste antagas att arbetsgivaren är, liksom i de ovannämnda fallen, berättigad att kvitta enligt vanliga regler. Någon annan funktion av kvittningsrätten än indrivningseffekten lärer visserligen knappast kunna påvisas i dessa fall, men även denna effekt erkänns ju i allmänhet vara värd rättsordningens skydd. Kvittningsrätten är emellertid i dylika tillfällen — där kvittningssituationen uppkommit slumpvis — inte speciellt skyddsvärd.[6] Att det finns särskilt starka skäl att bevilja arbetstagaren beneficium i fall av denna art skall nedan utvecklas. Och ovan har hävdats att fordran på semestermedel bör vara skyddad mot kvittning då genfordran är av här avsett slag. Naturligtvis är det sällsynt att genfordringar av detta slag uppträder,[7] och ifrågavarande kvittningsproblem lär alltså ha ringa praktisk betydelse.

En grupp av inkonnexa genfordringar, vilka lämpligen behandlas för sig och vilka synes böra underkastas i princip ena-

[3] Vid SAF-enkäten framkom att tio av 74 företag, som upplät bostad åt arbetstagare, någon gång under senare tid företagit löneavdrag i anledning av dylik genfordran.
[4] Se nedan E II c 2.
[5] Ett exempel icke utan praktisk betydelse gäller lån av arbetsgivarens bil.
[6] Jfr den negativa attityden till kvittning med inkonnex genfordran i dansk doktrin, se ovan kap. 8 B III c. Jfr vidare om finsk rätt kap. 8 B II vid not 20.
[7] Vid SAF-enkäten uppgav endast ett företag att kvittning mot lön med sådan genfordran förekommit.

handa kvittningsreglering oberoende av på vad sätt de uppkommit, utgöres av sådana som förelegat och varit kända av parterna redan *vid tjänsteavtalets ingående.*[8] Då dylik fordran föreligger kan kvittningsrätten tydligen ha effekten att den främjar ingåendet av tjänsteavtal; borgenären tar gäldenären i sin tjänst just för att kunna göra sig betald för sin fordran. Vanligen uppmärksammas och avtalsregleras väl kvittningsfrågan i sådan situation i samband med tjänsteavtalets träffande.[9] Skulle så ej ha skett och kan en lösning av kvittningsfrågan ej heller åvägabringas genom avtalstolkning,[10] så måste nog antagas — bland annat med hänsyn till att kvittningsrätten kan tänkas ha nyssnämnda effekt — att arbetsgivaren äger åberopa sig på den allmänna kvittningsregeln. Det skulle alltså åvila arbetstagaren att göra förbehåll för att undgå skyldighet att tåla kvittning. De lege ferenda synes motsatt lösning böra förordas.[11]

Innan vi lämnar frågan om kvittning med inkonnex genfordran, som uppstått i arbetsgivarens hand, må framhållas beträffande fall, då arbetsgivarens verksamhet är *mångförgrenad,* att kvittning inte torde hindras av att genfordran uppkommit inom en annan administrativ del av verksamheten än den till vilken arbetstagaren är knuten.[12] Så länge lönefordrans gäldenär och genfordrans borgenär formellt juridiskt är en och densamma lärer alltså kvittningsrätten inte inskränkas av den bristande konnexiteten mellan fordringarna, åtminstone såvitt fråga är om privaträttens subjekt.

Då *staten* är huvudgäldenär kräver måhända speciella syn-

[8] De kvittningsproblem, som kan uppkomma då någon av eller båda parterna varit ovetande om genfordran, förbigås.

[9] Jfr AD 1937 nr 11. I detta mål befanns ett personligt avtal, innebärande att arbetstagaren avstode från vissa kollektivavtalsenliga löneförmåner i framtiden mot vederlag i form av gäldsbefrielse, vara stridande mot kollektivavtalet. Hade arbetsgivaren i det personliga avtalet i stället tillförsäkrats rätt att kvitta mot den kollektivavtalsenliga lönen med visst belopp vid varje avlöningstillfälle, lärer kollektivavtalet däremot ej ha ansetts kränkt.

[10] Att arbetsgivaren underlåter att göra sig betald vid första avlöningstillfälle torde i och för sig inte kunna tolkas som ett avstående från kvittningsrätten.

[11] Jfr Ussing, Alm. del s. 340.

[12] SAF-enkäten gav exempel på att arbetsgivarföretag kvittat mot lönefordran, som uppstått vid företagets centrala verksamhet, med fordran som uppkommit vid en filial.

punkter beaktande. Jägerskiöld[13] har gjort gällande, att myndighets möjligheter att kvitta mot tjänstemans krav principiellt är begränsade såtillvida som motfordran måste omedelbart bero av myndighetens egna relationer till tjänstemannen; fiktionen att staten utgjorde ett rättssubjekt kunde icke nyttjas i syfte att åstadkomma att en löneutbetalande myndighet finge i större omfattning indriva andra offentliga organs fordringar, »något som skulle försätta löntagaren i ett underläge». Även om Jägerskiölds ståndpunkt i och för sig är riktig — ett spörsmål som vi här inte kan gå närmare in på — må beträffande uttalandet om löntagarens underläge anmärkas, att det inte är självfallet att parter i ett rättsförhållande städse bör ha samma rättsliga befogenheter. Om parterna typiskt sett rent faktiskt är olikställda i ekonomiska eller andra hänseenden, lärer sålunda skillnader i rättsliga befogenheter stundom kunna anses motiverade; beträffande kvittningsproblemet må erinras om att statens betalningsförmåga — till skillnad från tjänstemannens — aldrig torde behöva ifrågasättas. En rättsligt relevant omständighet, som skulle stödja den av Jägerskiöld förordade regeln, är emellertid sannolikt sedvänjan.

Vi övergår härefter till frågan om arbetsgivarens rätt att kvitta med *genfordran som förvärvats från tredje man.*

Låt oss först fastställa hur det förhåller sig med motsvarande problem i *fordringsförhållanden i allmänhet.* En oinskränkt kvittningsrätt kan tydligen antagas medföra bland annat den verkan, att gäldenären i många fall blir benägen att från tredje man förvärva fordran mot borgenären. Sådan benägenhet bör uppstå så snart han kan draga ekonomisk fördel av förvärvet, något som torde inträffa tämligen ofta, eftersom en fordran i många situationer har lägre värde i tredje mans hand än i en kvittningsberättigad gäldenärs.[14] I det senare fallet är fordran städse fullvärdig i den mån den täcks av huvudfordran. I tredje mans hand där-

[13] Tjänstemannarätt 2: 2 s. 167 med hänv. Jfr dock Rodhe § 6 vid not 27 ff och Hessler i Förvaltningsrättslig tidskrift 1952 s. 311 f. Se även SOU 1960: 7 s. 104 (jfr s. 116) samt numera jämväl avskrivningskungörelsen 17/12 1965, särskilt 3 §, 6 §, 8 § 2 p., 12 § 2 st. och 16 §, och SOU 1962: 49 s. 66 f. Jfr ock JO 1960 s. 278. — Jfr Källenius, Entreprenadjuridik, s. 255, om det fall då *kommun* genom skilda organ slutit olika entreprenadkontrakt med en och samma uppdragstagare.

[14] Vidare kan tänkas förekomma att gäldenären — av oegennytta eller ej — i syfte att tillgodose tredje mans intressen övertar fordran till nominellt värde.

emot är fordrans värde nedsatt inte endast då huvudborgenären är insolvent utan stundom även annars då denne är betalningsovillig, ty risken för förhalning och besvär med indrivningen kan sänka värdet. Någon anledning att intaga en negativ attityd till kvittning med cederad fordran synes vanligen ej föreligga. Kvittningsinstitutets väsentliga funktion i förevarande fall skulle tydligen vara tvåfaldig. Dess omedelbara effekt vore att huvudborgenären tvangs att uppfylla sin förpliktelse, något som uppenbarligen i allmänhet anses högst samhällsnyttigt. Dess fjärreffekt vore den ovan omtalade, nämligen att överlåtelse av fordringar uppmuntrades.[15] Inte heller denna effekt kan normalt anses olämplig, ty rättsordningen accepterar ju i andra sammanhang att fordringar överlåtes. I konsekvens härmed gäller för fordringsförhållanden i allmänhet otvivelaktigt den huvudregeln, att kvittning får ske jämväl med en från tredje man förvärvad genfordran.[16] Sådan kvittning ter sig emellertid stundom olämplig eller till och med stötande, och man måste — även utom konkurs[17] — räkna med flera undantag från huvudregeln; för de fall som uppmärksammats i doktrinen synes vara gemensamt att de rör huvudfordringar som typiskt sett är avsedda att ge huvudborgenären hans dagliga försörjning eller att eljest trygga hans existens.[18]

Vad nu beträffar *tjänsteavtalsförhållanden,* så måste en kvittningsinskränkning anses befogad på denna punkt.[19] Rättspraxis saknas visserligen,[20] men andra rättskällor ger stöd för en sådan inskränkning, åtminstone såvitt fråga är om fordringar vilka i den ursprunglige borgenärens hand saknat samband med tjänsteavtalsförhållandet. Materialet från dessa rättskällor är så stabilt, att man synes kunna komma till rätta med detta problem utan att behöva använda juridiska konstgrepp av typen hänsynstagande till parternas förmenta förutsättningar.

[15] Dessutom bör man räkna med fjärreffekten, att huvudborgenären frivilligt betalar skulden till tredje man.
[16] Se ovan s. 164.
[17] Om läget i konkurs, se Welamson, Konkursrätt, s. 487 ff.
[18] Augdahl s. 79 f, Arnholm s. 23 f, 78 och 94, Arnholm, Privatrett III, s. 190, Karlgren i SvJT 1940 s. 334 och Hult, Föreläsningar över försäkringsavtalslagen, s. 236.
[19] Jfr till det följande huru beträffande dansk rätt — där den rättsliga utgångspunkten synes jämförbar med den svenska — har hävdats att kvittning mot lön ej bör få ske med inkonnex genfordran, se ovan kap. 8 B III c.
[20] Forumreglerna hindrade frågans prövning i AD 1947 nr 58.

Som främsta stöd för kvittningsinskränkningen får åberopas sedvänjan på arbetsmarknaden. Enligt svaren på SAF-enkäten hade endast *ett* arbetsgivareföretag (av 129 tillfrågade) någonsin gjort löneavdrag för fordran som uppkommit i helt utomstående tredje mans hand, och i det enda fall som förekommit hos detta företag syntes för övrigt oklart huruvida avdraget skett mot arbetstagarens vilja.[21] LO-enkäten gav intet belägg för att kvittning med genfordringar av denna art skulle förekomma. Då den rättsfråga, som här behandlas, uppkom i ett år 1962 vid Stockholms rådhusrätt handlagt mål[22] upplyste Svenska Industritjänstemannaförbundet[23] i ett av domstolen infordrat utlåtande, att dess jurister under den tid de kunde överblicka — ungefär 25 år — aldrig stött på något fall då arbetsgivare försökt verkställa kvittning med fordran av ifrågavarande slag.[24] På de berörda delarna av arbetsmarknaden synes sålunda råda en stadig praxis att löneavdrag för fordran om förvärvats från utomstående tredje man ej förekommer.[25] Huruvida detta likformiga beteende konstituerar en rättssedvänja i egentlig mening får väl lämnas öppet, eftersom det är okänt vilken rättsuppfattning parterna hyser i denna fråga. Men huru därmed än må förhålla sig torde sedvänjan vara tillräckligt fast för att i ett sådant fall som det förevarande kunna bilda en utfyllnadsregel till tjänsteavtalsförhållandena på dessa delar av arbetsmarknaden. Och skäl förmoda att annat bruk råder inom andra fack finns väl ej.

Det likformiga beteende, som nu berörts, lärer vidare i likhet med de flesta sedvänjor i avtalförhållanden kunna presumeras

[21] Fordran avsåg ersättning i anledning av en stöld som arbetstagaren begått hos en tidigare arbetsgivare.

[22] Nr T 117/1962, 17 avd. Målet gällde i den del, som här är av intresse, eventualkvittning mot (insolvent) arbetstagares krav på ersättning för lön med domfäst fordran, som av arbetsgivaren förvärvats från tredje man. Kvittningsfrågan förföll slutligen enär huvudfordran underkändes.

[23] Yttrande infordrades även från SAF som emellertid avböjde att uttala sig med motivering att den i målet svarande arbetsgivaren ej tillhörde föreningen.

[24] I utlåtandet gjordes reservation för något enstaka fall då arbetsgivare gjort avdrag på arbetstagares lön för att hjälpa annan anställd till betalning för fordran som grundats på arbetstagarens brottsliga handling.

[25] Att denna praxis helt skulle bero på att arbetsgivare vanligen saknar kännedom om arbetstagarnas fordringsägare kan inte antagas. Det lär för övrigt på sina håll förekomma att avlöningskontoren uppvaktas av personer som vill ha hjälp med indrivning av fordringar på arbetstagarna.

vara ändamålsenligt. Man har svårt att föreställa sig att tillgodoseendet av något väsentligt behov av cession utav fordringar skulle motverkas av ifrågavarande kvittningsinskränkning.

Med de värderingar, som uppbär andra regler i rättsordningen, torde den förordade kvittningsinskränkningen lyckligt harmoniera. Oundgåelig är analogien med de regler i utsökningslagen, som särskilt skyddar lönefordran mot exekution. Förfarandet att kvitta med cederad fordran synes realiter kunna innebära ett kringgående av exekutionsreglerna. Dessa uppbärs visserligen av bland annat hänsynstaganden till arbetsgivarens intressen,[26] men detta förhållande motiverar ej att arbetsgivaren efter gottfinnande får sätta reglerna ur spel, eftersom dessa jämväl och väsentligen avser att främja syften av annan art, framförallt tillgodoseendet av arbetstagarens behov av existensmedel och hans rimliga anspråk på att icke betagas lusten till arbete genom att vederlaget berövas honom. Ifrågavarande argument för kvittningsinskränkning synes ha bärkraft vare sig arbetsgivaren genom fordringsförvärvet och kvittningen avser att rikta sig på andras bekostnad eller han endast helt oegennyttigt vill hjälpa arbetstagarens ursprunglige borgenär till betalning.

Vad beträffar det fall då arbetstagaren är insolvent, så finns väl särskilt starka skäl att vägra kvittning med fordringar av ifrågavarande art. Den ekonomiska vinst, som en arbetsgivare skulle göra genom att förvärva fordran på arbetstagaren till underpris och kvitta den mot lön till dess nominella belopp, förefaller onekligen obehörig, och denna bedömning är knappast helt irrationell. Tydligen är det i dylikt fall närmast hänsynstaganden till arbetstagarens övriga borgenärer som särskilt motiverar en kvittningsinskränkning. Visserligen kan invändas, att övriga borgenärer i nämnda situation regelmässigt har möjlighet att förhindra kvittning genom att försätta arbetstagaren i konkurs och därigenom bringa i tillämpning de i 121 § KL angivna, återvinningsliknande begränsningarna i kvittningsrätten, samt att de bör få stå sitt kast därest de inte använder det remedium som rättsordningen erbjuder. Konkursinstitutet är emellertid i många fall ett högst otympligt medel att förhindra kvittning; det är sällan praktiskt

[26] Om löneexekutionsreglernas syften, se särskilt Welamson i Festskrift tillägnad Nils Herlitz, s. 389 och 411 ff. Se vidare nedan D IV vid och efter not 14.

användbart såvitt gäller privatpersoner med små tillgångar. Därför föreligger avsevärd risk för att kvittningsåtgärder av angivet slag blir beståndande med verkan att huvudborgenärens likviditet ytterligare försämras och hans möjligheter att i sinom tid förnöja sina borgenärer förringas än mer. Argument av ifrågavarande art torde kunna berättiga en negativ attityd även utom konkurs till kvittning med fordran som förvärvats från tredje man. Inte minst då huvudfordran är en lönefordran synes sådana argument ha bärkraft.

Den regel som här förordas beträffande cederad genfordran synes böra upprätthållas även vid tjänsteavtalets upphörande. Och något skäl att låta annan regel gälla då arbetstagarens fordran avser ersättning för lön i stället för vanlig lön synes ej kunna påvisas.

Vad hittills sagts har hänfört sig till fall då den cederade fordran till sitt ursprung saknat *samband med tjänsteavtalsförhållandet*. Har sådant samband däremot förelegat torde saken kunna ligga annorlunda till. Rättsläget är svåröverskådligt men några fall som kan antagas vara av praktisk betydelse må beröras. Det förekommer att en arbetsgivare, i stället för att själv mot vederlag tillhandahålla de anställda bostäder eller måltider, överlåter detta bestyr på en formellt fristående tredje man, som dock erhåller arbetsgivarens stöd i form av kapitaltillskott, rätt att nyttja arbetsgivarens lokaler eller annorledes. Som exempel må nämnas att ett aktiebolag bildar ett dotterbolag som uthyr bostäder till moderbolagets anställda. De avtalsförhållanden, som i sådana fall uppkommer mellan arbetstagaren och tredje man, är ju nära avhängiga av tjänsteavtalsförhållandet, och det måste nog antagas att arbetsgivaren, sedan cession skett, äger genom löneavdrag indriva tredje mans vederlagsfordran. Någon sedvänja av innehåll, att arbetsgivare icke kvittar med dylik fordran, torde ej kunna påvisas.[27] Ifrågavarande indrivningsmetod är måhända stundom till och med uttryckligt avtalad eller underförstådd. Även om arbetsgivaren inte så aktivt som i de nu berörda fallen befordrat tillkomsten av ett naturaprestationsavtal mellan arbetstagaren

[27] Vid SAF-enkäten framkom att två arbetsgivare gjort löneavdrag för arbetares skuld för måltider i fall då marketenteriet på arbetsplatsen drivits av en formellt fristående tredje man; hela antalet arbetsgivare som haft dylika arrangemang torde ha varit ganska litet.

och tredje man, synes någon gång skäl finnas att tillåta arbetsgivaren att kvitta mot lön med tredje mans fordran efter vederbörlig transport. Det lär förekomma, att arbetsgivare medelst löneavdrag hjälper arbetstagarens hyresvärd till betalning av hyran då hyresavtalet kommit till stånd genom arbetsgivarens förmedling. I dylikt fall kan arbetsgivaren tänkas ha garanterat hyresbetalningen, men även eljest synes kvittningsrätten kunna vara berättigad med hänsyn till att den skulle fylla en för arbetstagaren gagnelig kreditfunktion.

Vad beträffar arbetstagarens skulder till *förutvarande arbetsgivare*, så synes i allmänhet saknas skäl tillåta att dessa efter transport indrivs medelst tvångsvis kvittning mot lön; sedvänjorna inom ett fack kan dock härvidlag ha betydelse.[28] En särställning intar dock möjligen ostridiga skulder avseende *skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott*. Har överlåtelse av dylikt skadeståndsanspråk skett till ny arbetsgivare och häftar denne i löneskuld till arbetstagaren, så är de motstående fordringarna visserligen inte avtalskonnexa i den meningen att de utgör varandra ömsesidigt betingande anspråk, men om samma kollektivavtal reglerat det gamla och det nya tjänsteavtalsförhållandet kan sägas att fordringarna har samband såtillvida som genfordran haft sitt ursprung i ett förfarande som utgjort ett brott mot det avtal på vilket lönefordran är grundad. Sambandet må tyckas perifert och ovidkommande. Det låter sig dock sägas, att varje gynnande av kollektivavtalsgrundade anspråk kan gagna arbetsfredslagstiftningens syften genom att främja användningen av kollektivavtalet såsom instrument för tjänsteavtalsreglering. Hos allmänt skadestånd,[29] som utgör påföljd av att kollektivavtalet icke hållits i helgd, är den allmänpreventiva funktionen starkt framträdande, och såvitt gäller sådant skadestånd synes hela arbetsgivarkollekti-

[28] Inom sjöfarten lär förekomma att rederier är varandra behjälpliga med indrivning av krav mot sjöman som bytt anställning, se SOU 1967: 3 s. 41 f.
[29] Att fordringar på ideellt skadestånd enligt KAL kan överlåtas med bindande verkan sedan de fastställts genom dom eller annorledes måste hållas för säkert. Anspråk på ideellt skadestånd av det slag, som regleras i SL 6: 2 och 3, anses ju efter sådan fastställelse kunna övergå på annan, t. o. m. genom arv till legala successorer (Karlgren, Skadeståndsrätt, s. 249 f, Jørgensen, S., Erstatning for personskade og tab af forsørger, s. 442, jfr SOU 1963: 33 s. 41 ff), och då bör detsamma gälla för skadestånd enligt KAL, i all synnerhet som detta torde ha ett starkare preventivt syfte än skadestånd för personligt lidande.

vet inom facket — liksom i motsvarande fall hela arbetstagarkollektivet — ha ett berättigat intresse av att sanktionen bringas till verkställighet. Har den skadeståndsgrundande handlingen utgjort ett *fredspliktsbrott* tycks skälen för att tillåta kvittning med transporterad fordran vara särskilt tungt vägande. På arbetsstridens fält är de enskilda arbetsgivarnas ödesgemenskap ovedersäglig; i kollektivavtalslagen har denna fått ett åskådligt uttryck genom regeln om sympatiåtgärdernas principiella lovlighet. Allmänt skadestånd för fredspliktsbrott tillgodoser så utpräglat preventiva syften att dess karaktär är snarlik straffets. Det synes då angeläget att sanktionen exekveras. Som nedan skall omtalas har emellertid arbetsdomstolen — måhända för övrigt just på grund av frändskapen mellan straff och allmänt skadestånd — frånkänt arbetsgivaren rätten att kvitta mot lön med *tvistig* fordran på skadestånd för fredspliktsbrott.[30] Lämnar arbetstagaren sin anställning i samband med att han begår ett fredspliktsbrott och bestrider arbetstagarsidan krav på skadestånd, är alltså arbetstagaren berättigad utfå sin innestående lön utan avdrag, om skadeståndskravet inte hinner rättsligen prövas före lönens förfallotid. Arbetsgivarens möjligheter att utfå det skadestånd som i sinom tid fastställs är i dylikt fall realiter tämligen begränsade därest han endast får begagna den statliga exekutionsverksamheten för dess indrivande; den mest effektiva exekutionsformen, införsel, får ju — i motsats till vad som gäller beträffande offentligrättsliga bötesanspråk — ej användas. Ett sätt att motverka denna — från allmän synpunkt betänkliga — försvagning av fredspliktsreglernas preventiva effekt vore att tillåta att skadeståndsfordran, sedan den fastställts och överlåtits, indrevs genom löneavdrag av arbetstagarens nye arbetsgivare. Transporten kunde lämpligen ske via den avtalsbärande arbetsgivarorganisationen. Att arbetsdomstolen inskränkt arbetsgivarens rätt att kvitta mot lön med *tvistig* fordran på fredspliktsskadestånd synes sålunda utgöra ett motiv för att tillstädja att *klar* fordran på dylikt skadestånd får kvittas tvångsvis även efter transport.

Tillåts löneavdrag för överlåten fordran på skadestånd för kollektivavtals- och fredspliktsbrott i fall, då fordran primärt tillkommit enskild arbetsgivare, så bör väl detsamma gälla då *arbetsgivarorganisationen* varit den ursprunglige borgenären. Även

[30] Om AD 1958 nr 26, se nedan E II c 4.

i det senare fallet kan de fordringar, som står emot varandra sedan skadeståndsfordran transporterats till arbetsgivaren, sägas vara konnexa såtillvida som de haft sin upprinnelse i samma avtal, kollektivavtalet. Härtill kommer att det föreligger en sorts partiell identitet mellan cedent och cessionarie, om arbetsgivaren är medlem av den skadeståndsberättigade organisationen.[31]

I detta sammanhang förtjänar omtalas huru på den danska arbetsmarknaden förekommer, att arbetsgivare gör löneavdrag för att indriva anspråk på »bod» enligt loven om arbejdsretten § 5 A i fall då anspråket av domstolen eller genom förlikning tillerkänts arbetsgivarorganisation.[32] Dylik bot tillerkänns regelmässigt endast organisationen — vanligen Dansk Arbejdsgiverforening — och ej den enskilde arbetsgivare, som berörts av avtals- eller fredspliktsbrottet. Sedan boten vederbörligen fastställts sker indrivningen mestadels genom privata löneavdrag, och denna indrivningsmetod tillämpas ej blott i de fall då arbetaren kvarstår i den anställning där han förbrutit sig utan även om han bytt tjänst inom facket.[33] Som regel inhämtas samtycke till avdrag — som ofta sker successivt — av vederbörande fackföreningsfunktionär (tillidsmanden) eller arbetaren. Indrivet botsbelopp brukar tillgodoföras den arbetsgivare som lidit skada av avtalsbrottet eller stridsåtgärden.

I det praktiska rättslivet här i landet lär någon sedvänja motsvarande den nu beskrivna danska ej föreligga.[34] Man kan inte ens utesluta möjligheten av att arbetsgivarsidan konsekvent och medvetet avhållit sig från att nyttja ifrågavarande metod för att indriva fordringar på allmänt skadestånd som ursprungligen till-

[31] Identitet i den meningen att organisation och medlem i kvittningshänseende betraktas som ett och samma rättssubjekt föreligger dock givetvis icke. Jfr huru AD i ett obiter dictum i domen 1948 nr 52 IV förklarade att en arbetsgivares skadeståndsskuld till ett arbetarförbund ej finge kvittas mot hans skadeståndsfordran på en av förbundets avdelningar.

[32] Enligt upplysning lämnad av vice-direktør Jens Degerbøl vid Dansk Arbejdsgiverforening.

[33] Någon formell transport av fordran från organisationen till vederbörande arbetsgivare lär ej förekomma. Att indrivning genom löneavdrag sker även sedan arbetaren bytt anställning har uppgivits vara särskilt vanligt på järnindustriens område.

[34] Vid jämförelser bör uppmärksammas att vid den svenska arbetsdomstolen allmänt skadestånd vanligen yrkas endast åt den enskilde arbetsgivaren och ej åt organisationen; se vidare följande stycke i texten.

kommit annan än den aktuelle löngivaren.[35] Och brukar metoden sålunda ej nyttjas torde denna omständighet kunna påverka rättsläget genom att bilda en tungt vägande motvikt mot de ovan anförda argumenten, som ju närmast talat till förmån för ståndpunkten att rätt att kvitta mot lön med överlåtet anspråk på allmänt skadestånd skulle erkännas. Rättsläget måste sägas vara oklart.

I några mål vid arbetsdomstolen har förekommit, att arbetare på yrkande ålagts att utgiva ett belopp såsom allmänt skadestånd till arbetsgivarorganisation och enskild arbetsgivare *gemensamt* utan att det angivits hur stor del av anspråket som tillkommit den ena och den andra arbetsgivarparten.[36] Fråga uppkommer då huruvida dylik skadeståndsfordran i dess helhet får indrivas av arbetsgivaren genom löneavdrag. Vi förutsätter här att arbetstagaren kvarstår i tjänsten hos den skadeståndsberättigade arbetsgivaren. Vid borgenärsflerhet torde in dubio gälla, då prestationen såsom här är delbar, att s. k. aktivt andelsförhållande föreligger.[37] Anses fordran uppdelad efter huvudtalet skulle alltså den enskilde arbetsgivaren vara borgenär endast beträffande hälften av skadeståndskravet. En rätt för honom att kvitta mot lön med den hälft, som tillkommer organisationen, skulle då betingas av att överlåtelse ägt rum och av att rättsordningen tillät kvittning med transporterad fordran av denna art. Emellertid är det väl i regel antagligt att arbetsgivarparterna i här avsedda fall framställt yrkande om gemensamt skadestånd i syfte att förenkla indrivningen[38] och att de följaktligen velat få till stånd en samfordringsrätt eller till och med ett s. k. aktivt solidariskt fordringsförhållande. Någon anledning att stämpla sådant syfte som obehörigt finns väl

[35] Vid SAF-enkäten framkom inga upplysningar om att dylika fordringar skulle ha kvittats. Förf. har vidare hört talas om ett fall då arbetsgivarorganisation avstått från att använda ifrågavarande indrivningsmetod.

[36] AD 1930 nr 74 b, 1946 nr 1, 1960 nr 30, 1961 nr 8, 1963 nr 6 och 1964 nr 16. Exempel på borgenärsflerhet med fackförening som gäldenär ger AD 1935 nr 135.

[37] Om terminologi och rättsläge vid borgenärsflerhet, se Rodhe § 14 vid not 1 ff.

[38] Observera hur Verkstadsföreningen synes ha ändrat praxis (se tidigare AD 1951 nr 19, jfr 1950 nr 1) och numera yrkar gemensamt skadestånd åt arbetsgivarparterna (se nu 1960 nr 30, 1961 nr 8, 1963 nr 6 och 1964 nr 16, jfr även 1960 nris 11 och 13). Ovisshet om hur det förhåller sig med rätten att kvitta med transporterad fordran kan tänkas ha bidragit till praxisändring.

inte. Konstrueras fordringsförhållandet på något av dessa senare sätt lärer konsekvensen bli att arbetsgivaren — i vart fall då han kan visa sig ha erhållit organisationens uppdrag att indriva hela skadeståndet — äger kvittningsvis innehålla på arbetarens lön skadeståndsanspråket i dess helhet. Medger man att organisationens andel indrivs genom kvittning under sådana omständigheter, kan väl för övrigt kvittningsrätt ej heller vägras i det fall skadeståndet uppdelats i domen och organisationens anspråk överlåtits på arbetsgivaren; sakliga skäl att behandla fallen olika tycks inte föreligga.[39]

Såvitt gäller *transporterade fordringar i övrigt* synes av ovan anförda skäl arbetsgivaren i allmänhet böra frånkännas rätten att indriva dem genom tvångsvis kvittning mot lön. Att fordringar, vilkas samband med tjänsteavtalsförhållandet ligger allenast däri att de ursprungligen tillkommit löntagarens arbetskamrat[40] eller hans fackförening, härvidlag skulle intaga en särställning kan knappast antagas.

2. *Om ändamålsbestämd huvudfordran*

Om den prestation, som skall satisfiera en avtalsgrundad fordran, är ändamålsbestämd, synes kvittning mot fordran böra vara utesluten i den mån ändamålets uppnående skulle äventyras genom att normal uppfyllelse icke skedde. Denna princip kan antagas gälla i tjänsteavtalsförhållanden lika väl som i andra avtalsrelationer. I lagstiftningen rörande ett tjänsteavtalsliknande förhållande på det offentligrättsliga området möter man ett exempel på tillämpningen av en motsvarande grundsats. Enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (12/9 1958) 15 § får högst hälften av värnpliktigs penningbidrag tagas i anspråk för kvittning, och bestämmelsens tillkomsthistoria visar att begränsningen bland annat åsyftar att skydda den del av penningbidraget som är avsedd för anskaffandet av vissa för tjänsten nödiga personliga förnödenheter (toalettartiklar etc.).[1]

[39] Det synes även svårt att motivera varför annan regel skulle gälla i det fall då skadestånd yrkats och utdömts endast åt organisationen och ej samtidigt åt arbetsgivaren, jfr ovan s. 374 f.

[40] Jfr dock ovan not 24.

[1] MO 1930 s. 187 och 1934 s. 227. Beträffande sociala understöd och statsbidrag, se Westerberg, Om rättskraft i förvaltningsrätten, s. 259 ff.

I avtalsförhållanden lärer principen kunna vinna tillämpning utan stöd av skriven lag. Då fråga uppkommer om dess användning i sådana förhållanden befinner man sig på gränsen till avtalstolkningens område, och omständigheterna i det enskilda fallet torde kunna få avgörande betydelse. Endast några typfall skall här beröras.

Uppkommer för arbetstagaren under hans arbetsutövning särskilda kostnader, som är nödiga för arbetsuppgifternas behöriga fullgörande (t. ex. resekostnader), och är arbetstagaren berättigad till ersättning för sina ifrågavarande utgifter, så är — vare sig ersättningen är schablonmässigt beräknad eller exakt motsvarar utläggen — arbetstagarens ersättningsanspråk tämligen tydligt ändamålsbestämt. I synnerhet beträffande fordran på *förskott* på sådan ersättning synes en kvittningsinskränkning berättigad.[2]

Om anspråk på semestermedel har ovan hävdats, att sådant anspråk är — i motsats till lönefordringar i allmänhet — i dess helhet ändamålsbestämt och att denna ändamålsbestämdhet kunde motivera att anspråket särskilt skyddades mot kvittning.[3] Samma kvittningsregler får antagas gälla vare sig semesterfordran grundas på lag eller på avtal.

Vanlig lön anses ju arbetstagaren kunna förfoga över efter gottfinnande och den tycks följaktligen inte vara ändamålsbestämd. Praktiskt taget alla arbetstagare måste dock nödvändigtvis anslå en betydande del av lönen till underhåll, och det kan därför med skäl hävdas att även lön i allmänhet är till viss del ändamålsbestämd. Till frågan om betydelsen härav i kvittningshänseende återkommer vi nedan vid behandlingen av beneficiumreglerna.

Undantagsvis är en del av vanlig lön uttryckligen bestämd att täcka en speciellt angiven kostnad. I sådant fall finns orsak överväga om ej särskild kvittningsinskränkning gäller för denna lönedel. Som exempel må nämnas fordran avseende ersättning för kost på fridagar till arbetstagare som eljest åtnjuter kost som naturaförmån. Syftet med en klausul om dylik ersättning kan vara att arbetstagarens möjligheter att utnyttja fridagarna inte skall begränsas genom att han måste besöka arbetsplatsen för att där

[2] Jfr dock SOU 1967: 3 s. 59 f.
[3] Se ovan s. 328.

intaga måltider, och med hänsyn härtill kan kvittningsåtgärder, som äventyrar uppnåendet av detta syfte, antagas otillåtna.[4]

D. Beneficium

I. Inledning

I detta avsnitt skall behandlas frågan, huruvida arbetstagaren kan göra anspråk på beneficium vid kvittning mot lön, d. v. s. huruvida arbetsgivaren måste, ehuru eljest gällande villkor för kvittningsrätt är uppfyllda, avstå från att göra löneavdrag i den mån arbetstagaren har behov av lönen för sitt och sin familjs underhåll.

I fordringsförhållanden i allmänhet lärer, såsom kunnat utläsas av den tidigare framställningen, kvittningsrätt inte hindras av den orsak att huvudfordran råkar utgöra borgenärens sista utväg att med egna medel skaffa sig nödigt uppehälle för den närmaste tiden.[1] Att samma regel gäller jämväl i tjänsteavtalsförhållanden torde vara en utbredd åsikt. En erfaren arbetsrättsjurist har sålunda nyligen uttalat, att arbetsgivarens kvittningsrätt är i princip »obegränsad, dvs om arbetsgivaren har en motfordran som uppgår till eller överstiger månadslönen, behöver han ej betala ut någon lön».[2] Flera belägg kunde ha anförts till stöd för detta uttalande.[3] Och det sagda måste nog också i väsentliga stycken accepteras. Det finns emellertid allt skäl att kritiskt granska motiven för en regel om sådan rätt för arbetsgivaren att utan begränsning ta i anspråk den lön, som i alla normala fall är arbetstagarens enda eller huvudsakliga existensmedel. I det följande tror vi oss kunna visa, att flera inskränkningar i nämnda princip bör iakttagas även enligt gällande rätt. Att rättsläget är diffust måste emellertid tillstås.

Undantag från principen om att kvittning får ske utan hänsyn till om åtgärden äventyrar arbetstagarens försörjning kan tänkas grundade på olika rättskällor. Det ligger närmast till hands

[4] Jfr ovan s. 353.

[1] Om att annat gäller beträffande underhållsfordran och vissa andra huvudfordringar, se ovan kap. 6 D II b.

[2] Geijer, L., Tjänstemannarättens ABC, s. 52.

[3] Se särskilt SOU 1935: 18 s. 90 och 93 samt MO 1946 s. 366.

att undersöka hållfastheten av en *analogi med utsökningsrättens regler*, som ju på grund av arbetstagarens behov av lönen för underhåll högst avsevärt begränsar hans borgenärers rätt att göra sig betalda genom exekution i lön, se härom nedan under IV. Men man får inte inskränka sig härtill. Ett beneficium vid kvittning — i viss situation eller mer generellt — kan möjligen tänkas tillkomma arbetstagaren såsom ett *naturale* till tjänsteavtal i allmänhet eller till tjänsteavtal inom vissa fack, och härvidlag torde främst rådande *sedvänjor* kunna ha betydelse för rättsläget, se nedan under V. Här såsom annorstädes kan givetvis material från olika rättskällor underbygga en och samma norm. En sammanfattning lämnas under VI.

Om förhållandena i det praktiska rättslivet bör redan här sägas, att frågan om beneficium vid kvittning mot lön brukar uppkomma endast i samband med *tjänsteavtals upphörande*. Under bestående anställning ligger det ju vanligen i arbetsgivarens eget intresse att gå varligt fram. Beneficiumproblemet kan emellertid ställas på sin spets även under tjänsteavtalets bestånd, och någon anledning att bortse från hur frågan bör behandlas i dylik situation finns icke.

Hur beneficium skall beräknas i de fall, då arbetsgivaren har att bevilja arbetstagaren denna förmån vid kvittning, anser vi oss kunna underlåta att skildra i detalj. Såvitt gäller analogier med utsökningsrätten blir det fråga om principiellt samma belopp som enligt reglerna i UL 67 § 1 st., InfL 7 § 1 st. och KL 27 § 1 st. 2 p.[4] Även eljest lärer nämnda regler kunna ge ledning vid bestämmandet av beneficium vid privaträttslig kvittning mot lön. Mönster för sådant beneficium erbjuder vidare det skatterätts-

[4] Om beneficium vid löneexekution, se SOU 1964: 57, s. 136 ff, 205 f och 289 f med hänv. Beträffande införsel må anmärkas, att det belopp som undgår exekution ofta är större än det s. k. införselfria beloppet, eftersom införselbeloppet brukar begränsas så att det kan uppstå viss marginal mellan införselfria beloppet och införselbeloppet, se Eilard, Exekution i lön, s. 117. Att konkursgäldenärer i praktiken brukar få behålla sin arbetsinkomst under konkursen omtalas av Welamson, Konkursrätt, s. 140. — I SOU 1964: 57 har föreslagits vissa ändringar i beneficiumreglerna, innebärande bl. a. att det belopp, som skall förbehållas arbetstagaren vid utmätning i lön, blir mer omfattande än för närvarande (UL 67 § 2 mom. 2 st., se s. 259 och 264 f, jfr beträffande andra beneficiumregler s. 236 ff och s. 291). I den mån en regel om beneficium vid lönekvittning grundas på analogi med utmätningsbestämmelsen bör dylik vidgning av utmätningsbeneficium påverka rättsläget vid kvittning.

liga existensminimum enligt UppbF 41 § 2 mom. och de normalbelopp för existensminimum, som jämlikt anvisningarna till kommunalskattelagen 50 § fastställs av centrala folkbokförings- och uppbördsnämnden.[5] Rimligen kan man dock icke kräva att en arbetsgivare, som står i begrepp att företaga en kvittningsåtgärd, lägger ned samma omsorg som vederbörande myndigheter i exekutions- och uppbördsförfaranden på att inhämta upplysningar om förhållanden som kan vara av betydelse vid fastställandet av arbetstagarens beneficium; det måste godtagas att arbetsgivaren tillämpar ifrågavarande principer tämligen schablonmässigt. Har arbetstagaren ett rättsligt anspråk på beneficium vid kvittning lärer storleken av det belopp, som bör undantagas, skola bestämmas under beaktande av omständigheterna vid tidpunkten för kvittningsåtgärdens vidtagande, och att arbetstagarens ekonomiska förhållanden ändrats innan saken kommer under domstols prövning torde sålunda sakna betydelse. Det bör anmärkas, att det undantagna beloppets storlek kan minskas om genfordran avser vederlag för en förmån som arbetstagaren har behov av för sitt underhåll, t. ex. hyra för bostad under löpande hyresbetalningsperiod. Beträffande kvittning mot ackumulerad lönefordran av typen ackordsöverskott eller fordran på belopp utgörande retroaktiv löneförhöjning torde beneficiumproblemet sällan få aktualitet.

Redan inledningsvis bör framhävas, att hur det än må förhålla sig med beneficiumfrågan enligt gällande rätt, så föreligger ett starkt *behov av lagreglering* av detta ämne.[6] Rättsläget bör under alla omständigheter preciseras, och det synes ändamålsenligt att härvid ett tämligen generöst beneficium tillerkännes arbetstagaren. Hela det intrikata problemkomplex, som frågorna om kvittning mot lön utgör, skulle lagstiftaren sannolikt komma till rätta med på enklaste och tjänligaste sätt med hjälp av beneficiumregler. Vore bara arbetstagaren regelmässigt tillförsäkrad ett betryggande beneficium, så bleve nämligen övriga kvittningsproblem, t. ex. rörande genfordrans illikviditet eller inkonnexitet, genast långt mindre betydelsefulla. I *främmande rätt* har ju ock-

[5] Se härom SOU 1964: 57 s. 139 f. Beslut om fastställande av normalbelopp offentliggöres i publikationen Meddelanden från centrala folkbokförings- och uppbördsnämnden, Uppbörd, se senast 1966 nr 17.

[6] Se nu SOU 1967: 3, lagförslaget 5 §.

så, såsom framgått av den tidigare framställningen, frågan om beneficium vid lönekvittning ofta ansetts vara en angelägenhet för lagstiftaren. Enligt tysk, österrikisk och schweizisk lag gäller att kvittning mot lön inte får ske, bortsett från vissa undantagsfall, om därigenom arbetstagaren skulle berövas vad han behöver för sitt och sin familjs underhåll.[7] I andra länder, t. ex. Finland[8] och Nederländerna,[9] har man i lagstiftningen sökt tillgodose samma ändamål medelst en mer schablonmässig reglering, innebärande att vissa kvotdelar av lönen skyddas mot kvittning. I åter andra länder — Norge och England må nämnas — har beneficiumproblemet väsentligen, om ock ej helt, förlorat betydelse genom att lagstiftaren uppställt principiella förbud mot kvittning gentemot lönefordringar.[10] Om rättsläget i vissa stater, där Code civil gäller, bör nämnas att denna lags föreskrift om skydd mot kvittning för underhållsfordran analogiserats beträffande lönefordran och att arbetstagarna sålunda där på indirekt väg tillförsäkrats ett beneficium.[11] I detta sammanhang må vidare erinras om att ILO:s konvention nr 95 påbjuder, att löneavdrag må medgivas endast under de villkor och *i den utsträckning,* som föreskrives i nationell lagstiftning eller bestämts genom kollektivavtal eller skiljedom, samt att den till konventionen anslutande rekommendationen uttalar, att alla »erforderliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag i den mån så anses nödvändigt för att trygga arbetarens och hans familjs uppehälle».[12]

Innan vi övergår till att diskutera frågan, om i vad mån kvittningsrätten kan anses vara inskränkt av hänsyn till arbetstagarens behov av underhåll, lämnar vi redogörelser för dels framlagda

[7] Se härom ovan kap. 8 B VI b och vår framställning i SOU 1967: 3 s. 94. I österrikisk rätt är beneficiumskyddet tämligen svagt, eftersom det inte gäller beträffande konnexa genfordringar; jfr emellertid det år 1960 framlagda delförslaget till en kodifikation av den österrikiska arbetsrätten § 72 st. 3.

[8] Se ovan s. 258 f.

[9] Enligt Burgerlijk Wetboek art. 1638 r 2 st. är 3/5 av lönen skyddade mot kvittning; skyddet gäller dock ej vid tjänsteavtalets upphörande, se vidare Molenaar, Arbeidsrecht II A, s. 96 f.

[10] Se ovan kap. 8 B I b och IV d.

[11] Om fransk rätt, se ovan kap. 8 B V c. Om belgisk rätt, se van Goethem & Geysen, Droit du travail (1950), s. 69 ff. För särskilda slag av genfordringar gäller enligt såväl fransk som belgisk rätt speciellt beneficiumskydd, avseende vissa kvotdelar av lönen. I belgisk rätt har lagändring nyligen skett, genom lagen om löneskydd 12/4 1965 art. 23.

[12] Om ILO-dokumenten, se ovan kap. 4 och kap. 8 A.

lagförslag i ämnet (II) och dels regler om beneficium i avtal och vissa reglementen (III).

II. Lagförslag

a. *Förslagen till arbetsavtalslagar år 1910, 1911 och 1935*

De tre förslagen till arbetsavtalslagar innehöll alla en kvittningsregel med syfte att i visst fall trygga arbetstagarnas behov av underhåll, se FAAL 1910 24 § 1 p, FAAL 1911 22 och 24 §§ samt FAAL 1935 16 §.[1] Regeln, som var av principiellt samma innehåll i alla förslagen, hänförde sig endast till kvittning med sådan genfordran, som avsåg ersättning för skada som arbetstagaren »i eller för arbetet» tillskyndat arbetsgivaren. Den föreskrev, såvitt den här är av intresse, att arbetsgivaren icke, så länge arbetsavtalet fortfor, ägde avdraga mer än en femtedel av den varje gång, betalning skedde, förfallna kontanta lönen.

Det beneficiumskydd, som sålunda föreslogs, var ju föga omfattande. Egendomligt är, att skyddet skulle gälla endast vid kvittning med konnex skadeståndsfordran medan för genfordringar av andra slag, t. ex. helt inkonnexa anspråk, avdrag synbarligen skulle få ske utan begränsning till viss kvotdel av lönen; konnexitet brukar ju eljest anses motivera utvidgning av kvittningsrätt och ej inskränkning. En förklaring till att förslagen fått detta anmärkningsvärda innehåll kunde antagas vara, att deras upphovsmän tagit sikte på ett ofta förekommande fall, där det varit önskvärt att inskränka kvittning, och lämnat övriga, mer ovanliga fall därhän.[2] Ett studium av bakgrunden till dessa lagstiftningsprojekt väcker dock misstanken att den egendomliga begränsningen helt enkelt orsakats av att ärendet ej utretts med tillräcklig omsorg. Regeln i FAAL 1910 tycks sålunda ha tillkommit genom att man utgått från den enda bestämmelse i FAAL 1901, som rört kvittning mot lön (12 § 2 st.), och denna bestämmelse hade — för övrigt uppenbarligen i arbetsgivarens intresse — behandlat just arbetsgivarens konnexa skadeståndsfordringar; utan att vidga perspektivet till att omfatta andra genfordringar synes man år 1910 ha byggt ut 1901 års bestämmelse med vissa tillägg till arbetstagarens favör, däribland beneficiumregeln.[3] Och i de senare lagförslagen iakttog man — till synes utan att närmare överväga saken — samma begränsning av regelns tillämpnings-

[1] Se citat ovan kap. 7 A not 4, 5 och 10. Beneficiumregeln i FAAL 1935 avvek från de äldre förslagen främst genom en undantagsbestämmelse rörande arbetstagares brottsliga förfarande, se 16 § 2 st.

[2] Rodhe § 6 efter not 47.

[3] Uppslaget till beneficiumregeln erhölls sannolikt från Åkerman & Olin, Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal (1907), s. 158.

område.[4] Någon upplysande motivering för denna begränsning presterades aldrig.[5]

Vad beträffar övriga element i den föreslagna regeln, så åberopades såsom motiv för åtgärden att överhuvudtaget införa ett beneficiumskydd givetvis arbetstagarens behov av underhåll. I förarbetena till 1910 års förslag uttalades sålunda att arbetarens merendels svaga ekonomiska ställning nödvändiggjorde, att han för sitt och familjens underhåll kom i åtnjutande av en icke alltför ringa del av den intjänta lönen.[6] Kommittén angående privatanställda anförde som motivering[7] i denna del att det ej kunde anses stå i överensstämmelse med god sed att arbetsgivaren under arbetsavtalets fortbestånd innehöll hela eller större delen av den intjänta lönen. Kommittén — som jämväl påpekade att det låg även i arbetsgivarens intresse att ej göra så stora avdrag att arbetstagaren förlorade hågen för arbetet och kanske till och med fann det fördelaktigare att sluta anställningen — gjorde vidare i detta sammanhang ett något dunkelt uttalande om att arbetsgivaren så länge arbetstagaren var i hans tjänst hade »ett visst ansvar» för att arbetstagaren erhöll nödiga medel för sitt och sin familjs uppehälle. Det är tänkbart att härmed avsågs ett moraliskt ansvar — i så fall väl närmast en efterklang av det patriarkaliska systemet[8] — men det är också möjligt att kommittén åsyftat en helt rationell motivering för beneficiumskyddet, nämligen den att arbetsgivaren inte kan förvänta sig arbetsprestation av sin motpart, som ju normalt är beroende av lönen för sin existens, om han inte tillhandahåller denne de medel som erfordras för hans underhåll. Då kommittén sedan anförde skäl för att beneficiumskyddet skulle gälla endast under arbetsavtalets fortbestånd och icke därefter, talade den åter på samma obestämda sätt om arbetsgivarens »ansvar»; efter arbetsavtalets upphörande kunde arbetsgivaren »ej längre sägas hava något ansvar för arbetstagarens försörjning». I förarbetena till 1910 års förslag hade däremot på denna punkt åberopats högst åskådliga ändamålsargument, främst preventionsbehovet. Att låta kvittningsinskränkningen gälla även då arbetsavtalet upphörde hade där[9] sålunda förklarats kunna innebära å ena sidan en direkt anledning för arbetaren att, sedan han gjort sig skyldig till ett förfarande som för honom

[4] Det sagda gäller även FAAL 1935 16 § 1 st. 2 p, där lokutionen dock var oklar vilket påtalades av advokatsamfundet i dess remissyttrande.

[5] En motion (AK 282/1910) om att arbetsgivarens sammanlagda löneavdrag under intet förhållande skulle få överstiga en femtedel av förfallet lönebelopp avvisades med intetsägande motivering, se särskilda utskottet (nr 2) utl. nr 6/1910 s. 43, jfr Prop 43/1911 s. 116. Se vidare SOU 1935: 18 s. 92 f.

[6] Prop 96/1910 s. 96 f.

[7] SOU 1935: 18 s. 93.

[8] Eller av äldre fattigvårdslagstiftnings regler om husbondes offentligrättsliga ansvar för tjänares försörjning, se ovan s. 78 not 1.

[9] Prop 96/1910 s. 97.

grundade skadeståndsskyldighet gentemot arbetsgivaren, så snart som möjligt upplösa avtalsförhållandet, och härigenom å andra sidan en obillig stränghet mot arbetsgivaren, vars ersättningsanspråk sålunda lätteligen skulle göras om intet.

Om förslagens öden hänvisas till framställningen ovan i kap. 3.[10] Något värde som förebild för en nutida lagstiftning synes förslagens beneficiumregel icke ha. Rimligen bör en lag på detta område reglera även andra arter av genfordringar än konnexa skadeståndsanspråk, t. ex. försträckningsfordringar, och det finns goda skäl förorda att beneficiumskydd upprätthålls jämväl vid anställnings upphörande åtminstone såvitt gäller vissa slag av genfordringar.

b. *SOU 1960: 7*

Utredningen angående redogöraransvaret m. m., vilken hade till uppgift att utreda vissa frågor rörande den statliga revisionsverksamheten, framlade år 1960 ett betänkande (SOU 1960: 7) med förslag till förordning om förfarandet i anmärkningsmål m. m. I förslaget ingick bl. a. bestämmelser av innebörd, att revisionsmyndighet skulle tillse att kronan till fördel fastställt anmärkningsbelopp inflöt samt att dylikt belopp finge, om laga hinder däremot icke mötte, avräknas vid gäldande av vederbörande sakägare tillkommande fordran hos statsverket. Beträffande indrivning genom kvittning föreslogs följande beneficiumregel: »Därvid skall dock i fråga om fordran å avlöning iakttagas, att sakägaren icke kommer att sakna medel till uppehälle och nödvändiga personliga utgifter för sig och sin familj» (9 § 2 st. 2 p).

I sin motivering[11] för den citerade beneficiumregeln anförde utredningen, att lönen av arbetstagaren ju vore avsedd till bestridande av levnadskostnaderna för honom och hans familj och att arbetsgivaren icke borde hänsynslöst bortse från detta vid kvittningsrättens utövande. På ett så känsligt område som det förevarande — yttrade utredningen vidare — syntes kvittningsrätten böra utövas med stor försiktighet och måtta, och befattningshavaren borde givetvis icke genom kvittningen berövas möjligheten att försörja sig och de sina. Vad sålunda sagts om att befattningshavaren icke borde genom kvittningsvis gjort löneavdrag betagas försörjningsmöjligheten uppgavs vila på samma uppfattning som den vilken kommit

[10] Om innehållet i remissyttrandena över SOU 1935: 18 må nämnas, att beneficiumregeln i allmänhet lämnades utan erinran. SAF, som i princip godtog regeln, invände dock att det vore föga tillfredsställande att begränsningen till en femtedel skulle gälla oavsett lönebeloppets storlek och arbetstagarens ekonomiska omständigheter; bl. a. vissa arbetargruppers ackordsöverskott vore av sådan storleksordning att någon begränsning i avdragsrätten icke kunde vara motiverad.

[11] SOU 1960: 7 s. 105 ff.

till uttryck i 7 § införsellagen.[12] Att utredningen i sitt författningsförslag upptagit beneficiumstadgandet förklarades slutligen ha skett »i avsikt att modifiera kvittningsförfarandet i vissa ömmande fall».

Under det fortsatta lagstiftningsarbetet befanns emellertid lämpligast att utforma författningen om anmärkningsförfarandet på sådant sätt att förfarandet tydligt framstode som en för den statliga förvaltningsapparaten intern angelägenhet; författningen borde följaktligen icke upptaga bestämmelser om hur kronans anspråk på anmärkta belopp skulle realiseras.[13] I konsekvens härmed intogs ingen kvittningsbestämmelse i den sedermera utfärdade författningen, KF 2/6 1961 om förfarandet i anmärkningsmål.[14]

Mot principen som sådan att beneficium borde beviljas vid kvittning mot lönefordran synes under remissbehandlingen av utredningens förslag ingen anmärkning ha framställts.[15] Det bör tilläggas att flera remissorgan, bl. a. TCO, intog ståndpunkten att frågan om arbetsgivares kvittningsrätt vore av den allmänna räckvidd att den inte borde bli föremål för lagstiftning i ett så speciellt sammanhang som det förevarande.

III. Beneficium enligt avtal eller enligt föreskrifter som utfärdats ensidigt av arbetsgivaren

Det synes vara mycket ovanligt att *kollektivavtal* inrymmer regler om att arbetstagare skall beviljas beneficium vid kvittning mot lön. Vissa av de berättigande kvittningsklausuler, som ovan omtalats, förutsätter tvärtom otvetydigt att hela lönen vid behov får tillgripas[1] och ordalydelsen hos andra sådana klausuler ger ingen antydan om att en begränsning av ifrågavarande slag skulle vara åsyftad. Av de viktigare riksavtalen synes endast ett, nämligen textilarbetaravtalet,[2] innehålla en beneficiumregel. Bland de till detta avtal fogade ordningsföreskrifterna — vilka har kol-

[12] Vidare hänvisades till UL 67 §, lagen om allmän sjukförsäkring 106 § 2 st. och familjebidragsförordningen 38 §.

[13] Prop 119/1961 s. 47 f.

[14] Om indrivning av statens fordringar i allmänhet, se numera avskrivningskungörelsen 17/12 1965, vilken icke inrymmer någon uttrycklig bestämmelse om indrivning medelst kvittning, jfr SOU 1962: 49 s. 65 och 66. Om betalningsanstånd, se kungörelsen 5 § 1 st. och 13 § 2 st.

[15] Prop 119/1961 s. 41 ff.

[1] Se ovan s. 338 om klausuler ang. skadestånd för underlåtenhet att iakttaga personlig uppsägningstid. Även regeln i AST 54 § 1 mom. 3 st. synes förutsätta att avdrag får göras utan begränsning.

[2] Avtalet för vävlagare innehåller på denna punkt samma regel som det allmänna textilarbetaravtalet.

lektivavtals karaktär[3] — ingår en bestämmelse av innehåll, att den, som avsiktligen eller genom vårdslöshet förstör maskiner eller redskap eller åstadkommer felaktigt eller dåligt utfört arbete eller skada på person, göres härför ansvarig och är skyldig ersätta den uppkomna skadan. Om skadeståndsanspråkets indrivning stadgas härefter: »Dylikt skadestånd, som avdrages på avlöningen, uttages med högst 10 % av avlöningsbeloppet vid varje avlöningstillfälle, intill dess skadeståndet är erlagt» (4 punkten 3 st.).[4] Klausulens upphovsmän har tydligen haft förhållandena under bestående anställning för ögonen; frågan huruvida begränsningen måste iakttagas även vid kvittning mot slutavlöning kan ej säkert avgöras med ledning av enbart klausulens ordalydelse.[5]

SAF-enkäten gav inga upplysningar om att beneficiumklausuler skulle förekomma i lokala kollektivavtal eller i tjänstereglementen.[6]

I någon utsträckning lär förskrifter om beneficium vid lönekvittning upptagas i *anvisningar som arbetsgivare utfärdar* mer eller mindre informellt för avlöningskontor eller andra organ som handlägger avlöningsärenden. Jämförbara med dylika för arbetsgivarverksamheten interna regleringar är de av försvarets civilförvaltning med stöd av KK 19/11 1948 ang. den militära rättsvården 22 § utfärdade föreskrifterna och anvisningarna angående förfarandet i ersättningsmål m. m.[7] I dessa regleras bl. a.

[3] Se själva kollektivavtalet § 16 mom. 1.

[4] Kvittningsregeln inskrevs i ordningsföreskrifterna ursprungligen år 1931, varvid arbetsgivarens avdragsrätt uttryckligen erkändes samt avdraget begränsades till en sjättedel av avlöningsbeloppet. Avdragsmaximum sänktes år 1953 till nu gällande 10 procent.

[5] Skadestånd enligt klausulen torde numera sällan eller aldrig uttagas. Härpå tyder resultatet av en år 1964 av Kerstin Gustafsson utförd — lokalt begränsad — undersökning av ordningsföreskrifternas tillämpning (stencil, juridiska fakulteten i Stockholm).

[6] I tjänstemannareglementen ingår ej sällan regler rörande avräkning å *slutlön,* vilka otvetydigt förutsätter att hela lönen kan innehållas. Jfr även gemensamma verkstadsreglerna punkt 9 ang. retentionsrätt i arbetarens deponerade betyg till dess arbetaren redovisat och avlämnat verkstadens tillhörigheter samt uppgjort övriga mellanhavanden med verkstaden.

[7] Försvarets civilförvaltnings skrivelse 26/6 1962, dnr 3840: 540; om kvittning mot lön se kap. 7 punkt 1. Se även SOU 1962: 49 s. 44 f, jfr MO 1946 s. 367. Jfr vidare värnpliktsavlöningskungörelsen 12/9 1958 15 § (»högst hälften») och familjebidragsförordningen 29/3 1946 (29/4 1960) 38 § (»skäligt belopp»).

förfarandet då avlöningsförmåner innehålles för indrivning av vissa försvarsväsendets fordringar. Härom föreskrives, att överenskommelse om möjligt skall träffas angående storleken av belopp som må innehållas samt att det skall beaktas att vederbörande ej genom innehållandet kommer att sakna medel för uppehälle och nödvändiga personliga utgifter för sig och sin familj. Med hänsyn till anvisningarnas karaktär av intern reglering torde en löntagare icke oförmedlat kunna åberopa sig på denna beneficiumregel inför allmän domstol; den sedvänja som anvisningarnas iakttagande skapar synes däremot kunna ha relevans även tjänsteavtalsrättsligt.

Inom Stockholms stads förvaltningar lär sedan mitten av 1950-talet ha praktiserats, att löntagare vid kvittning mot lön fått åtnjuta beneficium motsvarande vad som tillämpats vid utmätning eller införsel.[8]

Avtalsreglering av beneficiumfrågan saknas sålunda i allmänhet. Avsaknaden härav ger väl i och för sig skäl antaga att kvittningsrätten i praktiken utövas med måtta. Detta antagande styrkes av det material från det praktiska rättslivet som framkom vid SAF-enkäten, se härom nedan under V.

IV. Analogien med exekutionsrättens regler

I redogörelsen ovan i kap. 6 om begränsningar i rätten att kvitta enligt allmänna regler har vi uppmärksammat en inskränkning som grundas på en analogi med exekutionsrättens regler.[1] Vi har tyckt oss kunna urskilja en regel av den ungefärliga innebörd, att huvudfordran som inte får utmätas för huvudborgenärens gäld ej heller får kvittas bort, förutsatt bl. a. att huvudfordran är avsedd att trygga huvudborgenärens existens. Vad nu gäller lönefordran, så kan denna inte pressas in under den sålunda återgivna regeln. En avgörande olikhet mellan lönefordran och de anspråk, som ovan åsyftats, är att lön i motsats till dessa ej är helt utmätningsfri.[2] Om vi bortser från de speciella exekutionsfordringar, som kan indrivas medelst införsel, och betraktar enbart

[8] SOU 1967: 3 s. 34.

[1] Se ovan s. 191 ff.

[2] Låt vara att regeln om underhållsfordrans exekutionsfrihet torde ha någon inskränkning.

rättsläget rörande exekutionsfordringar i allmänhet — och det är sådana fordringar som arbetsgivare brukar ha mot sina anställda — så gäller ju att lönefordran kan utmätas så snart den förfallit till betalning. Kvittningsåtgärder brukar inte företagas förrän på lönens förfallodag, och vid denna tidpunkt gäller sålunda intet ovillkorligt utmätningsförbud.

Emellertid är arbetstagare vid utmätning av förfallen lönefordran berättigad till ett beneficium. Härom sägs i *UL 67 §* att från utmätning skall undantagas »vad som erfordras till nödigt underhåll åt gäldenären, hans make och oförsörjda barn eller adoptivbarn till nästa förfallodag». Och motsvarande förmån skall beviljas arbetstagaren vid andra former av exekution i lön.[3] Frågan inställer sig då, huruvida samma begränsning av rätten att tillgripa lön måste iakttagas vid kvittning. Vid första påseende kan nödvändigheten av denna analogi synas bjudande, ty vad som anförts ovan i kap. 6 såsom skäl för kvittningsförbud beträffande helt utmätningsfria huvudfordringar tycks här kunna ha motsvarande bärkraft. Lagstiftaren har efter moget övervägande hämmat exekutionsmyndigheternas effektivitet av hänsyn till exekutionsgäldenären i det ena fallet lika väl som i det andra, och det kan förefalla lika inkonsekvent i båda fallen att tillåta att en fordringsägare får gå hårdare fram vid privat indrivning medelst kvittning än vad myndighet får göra vid exekution. Såsom ett argument mot analogien såvitt gäller beneficiumskyddet enligt UL 67 § skulle kunna anföras, att en dylik begränsning vore i tekniskt avseende intimt förknippad med det exekutionsrättsliga förfarandet och att det mötte svårighet att tillämpa den utanför detta förfarande; beneficiumregler av den typ som tillförsäkrar gäldenären ett skäligt eller nödigt underhåll förutsätter att det tillämpande organet har resurser att inhämta utförliga upplysningar om gäldenärens förhållanden och det kan sällan antagas att annan än exekutionsmyndighet har dylika resurser. Det allmänna beneficium competentiæ, av det slag som i svensk rätt regleras i UL 65 §, brukar ju anses icke tillämpligt vid kvittning av angivet skäl.[4] Löneutmätningsbeneficium enligt UL 67 § kan påstås vara en för ifrågavarande fall gjord precisering av det allmänna beneficium competentiæ,[5] och det kunde med hänsyn härtill synas

[3] Se ovan s. 380.

[4] Se hänv. ovan kap. 6 D II b not 23.

följdriktigt att ej heller regeln i 67 § tillämpades analogt vid kvittning. Emellertid intar arbetsgivaren såsom genfordringsborgenär onekligen en särställning i förevarande avseende. Han lär nämligen på grund av sin nära personliga kontakt med arbetstagaren förhållandevis lätt kunna inhämta de upplysningar om dennes förhållanden som krävs för en schablonmässig tillämpning av den i UL 67 § uttryckta principen; i vart fall gäller detta beträffande tjänsteavtal med vanliga kontrollerade arbetstagare. Vad arbetsgivaren behöver besked om är väl mestadels endast hur många personer arbetstagaren har att försörja. Att arbetstagaren inte har nämnvärda likvida medel lär kunna presumeras. Praktiska hinder för en schablonmässig tillämpning av principen om löneutmätningsbeneficium vid kvittning utom rätta synes sålunda i allmänhet ej föreligga.

I *domstolspraxis* har frågan om analogien med regeln i UL 67 § aldrig ställts på sin spets. Rätten att kvitta mot lön brukar inför domstol överhuvudtaget inte ifrågasättas på denna grund. I ett fåtal kvittningsmål har emellertid beneficiumproblemet tangerats. I ett särskilt yttrande till det avgörande, som refererats i SvJT 1935 rf s. 9, syntes en hovrättsledamot förutsätta att arbetsgivares kvittningsrätt icke vore inskränkt till att gälla viss del av lönefordran.[6] Då i ett förvaltningsrättsligt mål, som drevs till regeringsrätten (RÅ 1955 not. I 75), en kommunalarbetare besvärade sig över kommunens åtgärder att kvitta mot hans lön och yrkade att utbekomma det innehållna beloppet under åberopande av att »beloppet vore att anse som utmätningsfri egendom», så lämnades besvären utan avseende; det belopp som avdragits per avlöningstillfälle hade dock varit relativt begränsat varför det synes sannolikt att en princip om beneficium motsvarande det i 67 § reglerade i vart fall icke kränkts.[7] Beneficiumproblemet fördes vidare på tal av arbetsdomstolen i skälen till domen 1958 nr 26. Sedan domstolen inledningsvis yttrat, att enligt

[5] Jfr Prop 32/1918 Urtima s. 12 f.

[6] Målet gällde egentligen pensionsgivares rätt att kvitta mot pension utan hinder av införselbeslut. Jfr huru pensionsgivaren tog för givet att kvittning finge ske endast i den mån pensionen ej behövde tagas i anspråk för pensionärens uppehälle.

[7] Per månad hade aldrig mer än 158 kr avdragits. Genfordran var f. ö. konnex och likvid; den avsåg ersättning för rättegångskostnader i ett mål rörande parternas tjänsteavtalsförhållande.

rättspraxis och juridisk doktrin allmänna regler om kvittning i princip ansetts vara tillämpliga även i fråga om arbetstagares anspråk på förfallen lön, att huvudfordringens särskilda beskaffenhet emellertid föranlett betänkligheter mot en obegränsad rätt för arbetsgivaren att genom kvittning innehålla lön samt att i framlagda lagförslag, som dock ej blivit lagfästa, denna fråga därför på skilda sätt uppmärksammats, så uttalade sig domstolen om beneficiumproblemet med följande ord: »Önskemålet om inskränkningar i arbetsgivarens rätt till kvittning mot lönefordringar har särskilt betingats av att arbetstagaren i regel är för sitt och sin familjs uppehälle beroende av den intjänade lönen. Tillåtligheten av den i målet omtvistade kvittningen — som skett mot krav på ackordsöverskott till flerdubbelt högre belopp än det som innehållits för envar arbetare — har emellertid icke ifrågasatts ur denna synpunkt, och arbetsdomstolen har därför icke anledning att i förevarande mål närmare behandla spörsmålet om och i vad mån rätten att genom kvittning innehålla lön får anses lida inskränkning till följd av dylika sociala skäl.»[8] Mot bakgrund av de äldre uttalanden, som domstolen hänsyftat på och vari allmänna kvittningsreglers tillämplighet hävdats mer eller mindre reservationslöst, är det i och för sig värt att notera att domstolen lämnat beneficiumfrågan öppen. Vi kan sålunda anteckna, att arbetsdomstolen icke uteslutit möjligheten av att enligt gällande rätt beneficium i viss utsträckning skall beviljas arbetstagaren vid kvittning mot lön.

I ett tämligen omfattande yttrande om lönekvittning i ämbetsberättelsen år 1946 berörde *militieombudsmannen* bland annat beneficiumfrågan. Han tog därvid — utan motivering — i princip avstånd från analogien med exekutionsreglerna men rekommenderade att myndigheterna icke desto mindre av billighetsskäl vid kvittning iakttog samma principer för beneficium som dem vilka gällde vid exekution. Hans ord föll på följande sätt: »Slutligen bör något beröras sättet för kvittnings verkställande, såvitt angår storleken av det belopp, som bör få innehållas. I fråga härom inverka . . . sociala skäl med särskild styrka. Något generellt hinder att för kvittning taga i anspråk en lönefordran, som jämlikt 67 § utsökningslagen skall undantagas från utmätning, torde

[8] AD 1958 s. 276. Jfr arbetsgivarpartens uttalande i beneficiumfrågan s. 272.

visserligen icke föreligga. Det oaktat böra uppenbarligen myndigheterna i fråga om kvittning beakta de synpunkter som ligga till grund för utmätningsfriheten liksom för de gränser, som beträffande införsel äro stadgade i 7 § lagen den 14 juni 1917 om införsel i avlöning, pension eller livränta. Härigenom kan man undvika kvittningsåtgärder, vilka skulle framstå såsom obilliga och stötande.»[9] Motsättningen mellan det formellt riktiga och det materiellt tillbörliga framträder här ohöljd, och man hade kanske kunnat vänta att militieombudsmannen efter att ha tillrått en dylik kulans diskuterat frågan huruvida icke löngivarens rättighet till obegränsad kvittning kunde gå förlorad — enligt principen om sedvänjans rättsbildande verkan — genom att icke utövas. Det bör observeras att avståndstagandet från analogien med exekutionsreglerna icke var reservationslöst.

I en framställning 6/10 1953 till chefen för justitiedepartementet förordade direktören för Stockholms stads rättshjälpsanstalt, att en uttrycklig bestämmelse meddelades vilken begränsade arbetsgivarens kvittningsrätt till den del av lönen som kunde tagas i mät. Om gällande rätt uttalades i skrivelsen, att det i och för sig ej vore otänkbart att domstolarna enligt grunderna för exekutionsrättens beneficiumregler skulle bifalla arbetstagarens talan att utan hinder av arbetsgivarens kvittningsrätt utbekomma den utmätningsfria delen av förfallen avlöning; av vissa angivna skäl borde emellertid en uttrycklig bestämmelse införas.[10]

I *doktrinen* har ifrågavarande analogi icke diskuterats. Westerberg har visserligen beträffande statstjänstemännens förhållanden gjort gällande att samma beneficium som enligt UL 67 § måste tillämpas vid viss lönekvittning, men någon närmare motivering har han ej anfört.[11]

Av *främmande rätt* är knappast någon vägledning att hämta, eftersom de rättsliga utgångspunkterna ingenstädes synes jämförbara med de svenska. I Finland samt Förbundsrepubliken Tyskland och flera andra länder på kontinenten är, såsom vi tidigare omtalat, frågan om beneficium vid lönekvittning reglerad i skriven lag. I Frankrike och Belgien har man kunnat etablera ett

[9] MO 1946 s. 366 f. Se tidigare MO 1930 s. 189.
[10] Framställningen överlämnades till lagberedningen, se SOU 1967: 3 s. 11.
[11] Om rättskraft i förvaltningsrätten, s. 731, jfr s. 259. Westerberg synes ha förbisett uttalandet hos MO 1946 s. 366 f.

skydd för lönefordran genom en analogi med uttryckliga lagregler om kvittningsinskränkning beträffande underhållsfordran.[12] Dansk rätt skiljer sig från svensk genom att den saknar en särskild regel om beneficium vid löneutmätning. I Norge däremot finns en bestämmelse, som motsvarar beneficiumregeln i UL 67 §, nämligen tvangsfullbyrdelseloven § 73, och den vanligaste uppfattningen tycks vara att bestämmelsen inte är analogt tillämplig vid kvittning,[13] men saken har där tämligen ringa praktisk betydelse på grund av det principiella förbud mot löneavdrag, som arbeidervernloven uppställer. I engelsk rätt är arbetarlöner helt skyddade mot exekution för indrivning av fordringar i allmänhet, och bland annat av detta skäl existerar där inte någon problematik motsvarande den som vi nu undersöker för svensk rätts vidkommande.

Det sålunda inventerade materialet lämnar oss ingen säker ledning vid bedömningen av bärkraften hos analogien med exekutionsregeln. Arbetsdomstolen har lämnat frågan öppen. Andra auktoriteter har visserligen närmast tagit ställning mot analogien men detta har i viss mån skett med reservationer. Fältet kan därför påstås vara fritt för *den mest följdriktiga och ändamålsenliga lösningen.* Vad frågan nu gäller är huruvida de huvudsakliga syften, som regeln om beneficiumskydd i UL 67 § tillgodoser, främjas av att motsvarande skydd beviljas arbetstagaren vid kvittning mot hans lön. Endast om svaret blir entydigt jakande, lärer en dylik laganalogi få anses berättigad. Om nämnda exekutionsregels *funktion* i typiska fall må följande anföras.[14] Den omedelbara effekten är ju att arbetstagaren får behålla så mycket av sin lön som han behöver för sin existens till nästa förfallodag. En utomordentligt viktig och av lagstiftaren avsedd följdeffekt är att *tjänsteavtalets bestånd tryggas:* genom att arbetstagaren förbehålls medel för sin försörjning ges han möjlighet att fylla sina tjänsteavtalsplikter under tiden tills han får lön härnäst. Att tjänsteavtalet kan uppfyllas korrekt och därigenom bestå är till gagn för alla intressenter utom den utmätningssökande borgenären; för arbetstagaren själv, för hans arbetsgivare, för hans övriga borgenärer och för samhället som helhet. Lagtexten tar

[12] Se hänv. ovan I not 11.
[13] Se ovan kap. 8 B I not 32.
[14] Se härtill Prop 32/1918 Urtima s. 7 ff.

tydligen sikte enbart på bestående tjänsteavtalsförhållanden. Sker utmätning i slutavlöning får beneficiumbegränsningen emellertid en motsvarande effekt såtillvida som arbetstagaren ges möjlighet att söka ny tjänst och fylla dess plikter tills det första lönebeloppet förfaller. Regeln kan sålunda påstås främja *tillkomsten av nytt tjänsteavtal.* Antaganden om beneficiumregelns mer avlägsna effekter blir högst osäkra och torde kunna lämnas åsido; det är väl troligt att arbetstagarens möjlighet att direkt utnyttja lönen som kreditunderlag minskar men å andra sidan kanske hans allmänna kreditvärdighet ökar.

Då vi nu undersöker huruvida samma syften skulle främjas av att en beneficiumregel tillämpades vid kvittning måste vi skilja mellan olika slag av genfordringar, ty kvittningsinstitutet fyller ju skilda funktioner i olika fall. Vad först gäller *avtalskonnex genfordran,* så har regeln om arbetsgivares rätt att kvitta med dylik fordran synbarligen i huvudsak just samma effekt som regeln om beneficium vid exekution i det avseendet att den främjar tjänsteavtals tillkomst och bestånd. Såsom vi utvecklat ovan i kap. 6[15] bidrar ifrågavarande kvittningsrätt till att minska arbetsgivarens ekonomiska risker av att ge sig in i ett tjänsteavtalsförhållande. Och vidare kan kvittningsrätten tänkas främja avtalets bestånd genom att prevenera mot avtalsbrott. Dessa effekter skulle tydligen kunna försvagas därest kvittningsrätten begränsades på här åsyftat sätt. Med hänsyn härtill måste konstateras att en sådan begränsning ej skulle till fullo harmoniera med regeln om beneficium vid löneutmätning. Begränsningen kan beträffande avtalskonnex genfordran sålunda icke grundas — i vart fall icke enbart — på laganalogien med exekutionsregeln.

Vad sedan beträffar den viktiga grupp av genfordringar, som består av *anspråk enligt sidoavtal* (avseende hyra, försträckning etc.), så utgöres kvittningsrättens väsentliga funktion av den s. k. krediteffekten. Någon motsvarighet härtill uppträder icke vid tillämpning av utmätningsregeln, ty framtida lönefordran kan ju överhuvudtaget icke nyttjas som kreditunderlag annat än såvitt gäller kvittning. Redan av denna orsak brister förutsättningarna för analogien med utmätningsbestämmelsen. Skall en analogi här prövas, så måste underlaget bli någon med UL 67 § befryndad

[15] Se kap. 6 E II angående ömsesidigt förpliktande fordringsförhållanden i allmänhet.

exekutionsregel, som principiellt erkänner giltigheten av exekutionsgäldenärens förfoganden över exekutionsobjektet i kreditsyfte, d. v. s. medelst pantsättning. En sådan regel är bestämmelsen i UL 65 § om det allmänna beneficium competentiæ, av vilken UL 67 § är en precisering. Sagda bestämmelse reglerar uttryckligt frågan om pantsättnings betydelse för rätten till beneficium genom att förklara, att lös pant ej må undantagas från utmätning för den gäld, varför pantsättningen skett (65 § sista punkten),[16] och en analogi med denna bestämmelse skulle sålunda alls icke ge arbetstagaren något beneficium vid kvittning. Jämväl beträffande genfordringar enligt sidoavtal måste därför konstateras, att en rätt för arbetstagaren till beneficium vid lönekvittning ej kan grundas på analogier med exekutionsrättsliga regler.

Vidkommande härefter *inkonnexa genfordringar i övrigt* — t. ex. skadeståndsanspråk, som uppstått i arbetsgivarens hand men som ej haft sin upprinnelse i ett avtal mellan tjänsteavtalsparterna, eller fordran som av arbetsgivaren förvärvats från tredje man — så har rätten att kvitta med sådana fordringar, i den mån den överhuvudtaget föreligger,[17] i allmänhet ingen annan väsentlig funktion än indrivningseffekten. Kvittningsåtgärdens karaktär av privat exekution är här iögonenfallande, och skäl för att arbetsgivaren skulle få gå hårdare fram än exekutionsmyndighet kan svårligen påvisas.[18] En regel om beneficium vid dylik kvittning kan på samma sätt som motsvarande exekutionsrättsliga regel trygga tjänsteavtalets bestånd eller främja tillkomsten av nytt, lämpligt tjänsteavtalsförhållande till gagn ej blott för arbetstagaren utan även för hans övriga borgenärer och för samhället som helhet. Det låter sig visserligen sägas, att beneficiumbestämmelsen i UL 67 § avser att värna bl. a. just arbetsgivarens intressen och att det därför vore inkonsekvent att på grundval av denna bestämmelse uppställa en kvittningsregel som försatte arbetsgivaren i sämre läge än om allmänna kvittningsnormer vore tillämpliga. En sådan argumentation bygger emellertid på en fel-

[16] Punkten, som bibehölls oförändrad då regeln om undantagande av fordran hos bank eller annan penninginrättning år 1919 infördes i paragrafen, måste antagas gälla jämväl pantförskriven fordran. Jfr nu lagförslaget i SOU 1964: 57 s. 252 ff.

[17] Att kvittningsrätt bör vägras för vissa slag av transporterade fordringar har ovan förordats, se s. 368 ff.

[18] Jfr Ussing, Alm. del s. 340.

syn. Den exekutionsrättsliga regeln åsyftar nämligen i detta avseende allenast att skydda arbetsgivaren såsom sådan, d. v. s. såsom tjänsteavtalskontrahent, och ej eljest. Då arbetsgivaren uppträder som borgenär för inkonnex genfordran — såsom förhållandet är i förevarande fall — kan han icke rimligen åberopa sig på de prerogativ rättsordningen tillerkänner honom i hans egenskap av part i ett tjänsteavtal. Vi rekommenderar sålunda för ifrågavarande fall analogien med beneficiumregeln i UL 67 §. Och analogien bör innebära att beneficium beviljas vid lönekvittning med inkonnex genfordran ej blott under anställnings bestånd utan även vid dess upphörande. Till denna förespråkan för analogien måste fogas reservation för sådana undantagsfall då rätten att kvitta med inkonnex genfordran har annan beaktansvärd effekt än den renodlade indrivningseffekten; beneficium bör väl sålunda icke beviljas arbetstagaren då genfordran avser ersättningsanspråk i anledning av avsiktlig skadegörelse.

V. Beneficium enligt avtals utfyllnadsregler. Särskilt om sedvänjan

Arbetstagare i allmänhet måste vid varje avlöningstillfälle nödvändigtvis anslå en betydande del av lönen till underhåll, eftersom lönen är deras enda eller huvudsakliga existensmedel och eftersom de vanligtvis saknar besparade, likvida medel av nämnvärd storlek. Förhållandet är ju arbetsgivarparten väl bekant. Den del av lönen, som erfordras för arbetstagarens och hans familjs försörjning, kan sålunda i vanliga tjänsteavtalsförhållanden påstås vara ändamålsbestämd. En konsekvens härav måste rimligen vara, att arbetsgivaren icke kan kräva arbetsprestation om han ej förser arbetstagaren med nödiga medel för underhåll. En arbetsgivare, som kvittar bort arbetstagarens hela lön, lärer sålunda icke äga göra eljest tillämpliga påföljder gällande av att arbetstagaren i fortsättningen underlåter att prestera arbete.

Den rättsföljd, som här intresserar oss, är emellertid arbetsgivarens skyldighet att oavsett genfordrans förhandenvaro *utbetala* den del av lönen som erfordras för arbetstagarens underhåll. För denna rättsföljd synes vad som nyss anförts om lönens ändamålsbestämdhet inte omedelbart ha relevans. Utfästelse eller annan särskild grund måste nog föreligga för att dylik uppfyllelse-

skyldighet skall kunna göras gällande. I vanliga tjänsteavtal kan arbetsgivaren icke anses garantera att arbetstagaren ovillkorligen skall erhålla medel för sin försörjning under avtalets hela bestånd. Endast så länge arbetstagaren å sin sida uppfyller sina förpliktelser — och däribland förpliktelsen att gälda eventuella skulder till arbetsgivaren — kan arbetsgivaren sägas generellt stå ett dylikt ansvar. Inte ens om arbetstagarens rätt till anställningen är särskilt tryggad, t. ex. genom klausul som kraftigt begränsar arbetsgivarens uppsägningsrätt, lärer arbetsgivaren anses ovillkorligen garantera sin motparts försörjning. Frågan skulle nu gälla under vilka förutsättningar dylik särskild grund för angivna uppfyllelseskyldighet kan anses föreligga.

I arbetsgivarsidans argumentation i målet AD 1958 nr 26 — som gällde kvittning med konnex genfordran — antyds att en rätt till beneficium vid lönekvittning skulle kunna grundas på *kollektivavtals förutsättningar*. Där säges, att man får antaga att avtalsparterna i kollektivavtalsförhållanden utgår från att kvittningsrätten icke skall utnyttjas i obegränsad omfattning utan hänsyn till arbetstagarnas existensmöjligheter. Sålunda skulle det sannolikt — heter det vidare i partsanförandet — »icke anses stå i överenstämmelse med kollektivavtalet, om en arbetsgivare under åberopande av en stor — måhända till sitt belopp ostridig — motfordran skulle under avsevärd tid kvittningsvis innehålla all lön för en anställd».[1] Uttalandet är värt att notera särskilt som Svenska Arbetsgivareföreningen var engagerad vid arbetsgivartalans utförande i målet. Det måste antagas ge uttryck för *rättsuppfattningen* hos ansvarsmedvetna och reflekterande arbetsgivare på den privata arbetsmarknaden, och det kan påstås skapa en presumtion för att tjänsteavtalen i kollektivavtalsreglerade förhållanden utfylls av en norm, innebärande att visst beneficium bör beviljas vid lönekvittning.[2] Om normens innebörd ger emellertid uttalandet vagt besked. Normen lärer icke kunna bekräftas och preciseras annat än på grundval av ett omfattande tolkningsmaterial. Vi har avstått från att insamla ett allsidigt sådant material och har i stället inriktat oss på att söka fastställa för några facks vidkommande huruvida ifrågavarande rättsuppfattning gi-

[1] AD 1958 s. 272.

[2] Huruvida normen skulle — såsom uttalandet förutsätter — ha kollektivavtals karaktär synes dock diskutabelt.

vit nedslag i det praktiska rättslivet i form av *sedvänja,* innebärande att arbetsgivarna beviljar sina anställda beneficium vid lönekvittning. I den ovan omtalade SAF-enkäten ingick några frågor härom, och i det följande lämnas en redogörelse för undersökningens resultat i denna del.

I enkäten tillspordes arbetsgivarna, huruvida de vid lönekvittning iakttog att avdraget vid varje avlöningstillfälle begränsades så att arbetaren[3] fick behålla så stor del av lönen som han behövde för sitt och sin familjs underhåll. Svarsalternativen var utformade på sådant sätt att upplysningspersonernas uppmärksamhet riktades på att problemet kunde uppkomma såväl under anställnings bestånd som vid dess upphörande samt att skilda slag av motfordringar kunde tänkas bli olika behandlade i detta avseende. Av 64 arbetsgivare upplystes att de ställts inför ifrågavarande problem i praktiken. Icke oväntat visade svaren att arbetsgivarna brukade handla på annat sätt då arbetaren kvarstod i anställningen än då han lämnade den. Mot *slutavlöning* kvittade praktiskt taget samtliga arbetsgivare utan att ta hänsyn till arbetarens underhållsbehov.[4] Icke för något fack stödde materialet ett antagande att rådande sedvänja skulle kunna förläna arbetarna en rätt till beneficium vid kvittning som skedde i samband med anställnings upphörande.[5] Att arbetarorganisationerna accepterade arbetsgivarnas ståndpunkt i denna del syntes framgå av svaren på en annan i enkäten ingående fråga, vilken gällde problemet huruvida vederbörande fackförening brukade motsätta sig kvittning under åberopande av annat skäl än att arbetaren icke var betalningsskyldig för den fordran arbetsgivaren gjorde gällande. Icke i något svar uppgavs, att fackföreningen skulle ha protesterat mot att arbetsgivaren kvittat mot slutavlöning utan att beakta arbetarens underhållsbehov.[6]

[3] Huruvida förfarandet vid kvittning mot *tjänstemäns* lön avvek från det som tillämpades beträffande arbetarlöner gav undersökningen ej besked om.

[4] Enligt sju svar beviljades beneficium ej blott under anställnings bestånd utan även vid dess upphörande. Huruvida dessa svar korrekt återger vederbörande arbetsgivares uppfattning beträffande kvittning mot slutavlöning kan dras i tvivelsmål.

[5] Det bör anmärkas att andra inkonnexa genfordringar än sådana som grundats på sidoavtal mellan tjänsteavtalsparterna ej torde ha indrivits av ifrågavarande arbetsgivare.

[6] Beträffande kvittning under tjänsteavtals bestånd framkom däremot, att en fackförening gjort framställning om att beneficium borde beviljas i viss situation. Framställningen hade efterkommits.

Svaren på frågan huruvida arbetsgivaren beviljade beneficium vid lönekvittning *under bestående anställningsförhållande* redo visas i nedanstående tabell.

TABELL Fördelning av svaren på frågan huruvida beneficium beviljas vid lönekvittning under anställnings bestånd

Fack	Beviljas Antal	%	Beviljas icke Antal	%	Annat alt. Antal	%
Anläggningsfacket	1	...	2	...	1[7]	...
Pappersbruk	10	100	0	0	0	0
Sågverk	13	87	0	0	2[8]	13
Träindustri	9	100	0	0	0	0
Tvättinrättningar	3	...	0	...	0	...
Verkstäder	19	83	4[9]	17	0	0
Samtliga	55	86	6	9	3	5
därav stora företag	30	77	6	15	3	8
därav små företag	25	100	0	0	0	0

Av tabellen framgår att det övervägande flertalet företag medger beneficium och sålunda icke utnyttjar den befogenhet som skulle föreligga därest allmänna kvittningsregler vore tillämpliga. Bruket att bevilja beneficium är som synes icke lika utbrett inom alla fack. Från anläggnings- och tvättinrättningsfacken är svaren alltför få för att tillåta några mer vittgående slutsatser om förhållandena i praktiken; för anläggningsfacket talar svaren för

[7] Enligt detta svar skulle beneficium beviljas vid kvittning, därest arbetaren var införselbelastad och införselfritt belopp sålunda fastställts, men ej eljest.
[8] Ena fallet avser ett företag, där avlöningsarbetet sker medelst automatisk databehandling och där maskinen ej instruerats att signalera för kränkning av arbetarens underhållsbehov; på särskild framställning beviljas dock beneficium av detta företag. Andra fallet gäller ett företag som medger beneficium åt arbetare under de första avlöningsperioderna efter sjukledighet men ej eljest.
[9] Ett av de företag, som förklarar sig vägra beneficium, uppger sig kunna vid behov lämna arbetaren förskott, dock endast om dennes innestående medel (semesterersättning eller annat) täcker förskottsbeloppet.

övrigt närmast mot ett antagande om förekomsten av en rättsligt relevant sedvänja av innebörd att beneficium beviljas. Inom metallindustrien synes bruket att medge beneficium sakna tillräcklig stadga för att kunna tilläggas rättslig betydelse. Svaren för de återstående tre facken — och särskilt svaren för pappersbruken och träindustrien — förmedlar däremot intrycket att sedvänjan är allmänt tillämpad; sedvänjan synes där ha sådan fasthet att man inte kan utesluta möjligheten av att den äger rättslig relevans. Man iakttar för övrigt en olikhet mellan små och stora företags praxis. Det tycks förhålla sig så att arbetsgivaren går varligare fram i förevarande hänseende då relationen mellan parterna är mer personlig såsom fallet kan antagas vara vid små företag och vid bruksindustrierna. Det är vid stora företag på orter med mer rörlig arbetsmarknad som beneficiumbehovet stundom blir kränkt även under bestående anställningsförhållande.

Svaren gav ej besked om huruvida skilda slag av genfordringar brukade behandlas olika i beneficiumhänseende. Det bör anmärkas, att de flesta företag som berördes av enkäten ej torde kvitta med andra motfordringar än krav enligt sidoavtal.

De företag, som uppgivit sig bevilja beneficium vid kvittning, tillspordes om vilka principer de tillämpade vid bestämmandet av det belopp som förbehölls arbetaren. Av de 50 företag, som besvarade frågan, uppgav femton att de följde samma principer som vederbörande myndigheter tillämpade vid bestämmande av existensminimum enligt uppbördsförordningen eller av införselfritt belopp enligt införsellagen; några företag påstod sig dock vara något generösare än myndigheterna. Två företag iakttog särskilt fastställda beneficiumbelopp, och ett företag samrådde med socialvården om vilket belopp som skulle förbehållas arbetaren. Övriga 32 företag förklarade att beneficiumbeloppet bestämdes »från fall till fall» eller »enligt överenskommelse» eller lämnade likartat vagt besked. De flesta företagen syntes följaktligen icke tillämpa på förhand fastslagna principer utan bestämde beneficiumbeloppet mer skönsmässigt, ofta efter samråd med den berörde arbetaren.

Om den rättsliga betydelsen av ett bruk på en arbetsplats eller en sedvänja inom ett fack att medge beneficium vid lönekvittning under bestående anställningsförhållande kan ett uttömmande och reservationslöst uttalande icke göras. Det finns emellertid enligt vår mening goda skäl antaga att redan *bruket eller sed-*

vänjan i och för sig kan skapa en utfyllnadsregel till de enskilda tjänsteavtalen. Hur det förhåller sig med kontrahenternas uppfattning om rättsläget skulle sålunda vara av underordnat intresse. På områden där rättsläget — såsom här — är något diffust bör nämligen det likformiga beteendet som sådant tillerkännas en betydande rättslig genomslagskraft. Har arbetsgivaren avgivit en deklaration om att beneficium beviljas allenast av billighetshänsyn och om att han förbehåller sig rätten att vid behov kvitta utan att beakta arbetstagarens underhållsbehov ligger saken måhända annorlunda till; rättigheter som aldrig utnyttjas lärer dock kunna gå under även om underlåtenheten att nyttja dem påstås orsakad av kulans. Skapar sedvänjan en norm om rätt till beneficium, torde denna ej nödvändigtvis gälla för alla olika slag av genfordringar, och dess tillämpning torde kunna beskäras genom avtal. Har tjänsteavtalsparterna i personligt avtal uttryckligt överenskommit att en speciell genfordran, t. ex. ett vederlagsanspråk enligt ett sidoavtal, får kvittas mot lönen med visst angivet belopp per avlöningstillfälle, så är det väl diskutabelt om arbetstagaren med framgång skulle kunna hävda att denna stipulation måste vika för en norm grundad på bruket att bevilja beneficium. Bruket bör väl ej heller betaga arbetsgivaren rätten att utan begränsning kvitta med ersättningsanspråk i anledning av avsiktligt skadegörande handling. Då kvittningsrättens huvudsakliga funktion utgöres av indrivningseffekten — såsom fallet torde vara exempelvis när genfordran består av anspråk på återbetalning av lön som av misstag utbetalts för mycket — finns det väl däremot i allmänhet skäl att tillerkänna sedvänjan rättslig betydelse.

VI. Sammanfattning

Sammanfattningsvis och med reservation för rättslägets oklarhet må följande anföras om gällande rätt rörande beneficium vid lönekvittning.

Den rättsliga utgångspunkten är att arbetsgivaren får kvitta utan att beakta arbetstagarens underhållsbehov. Vid avdrag på slutavlöning synes i förevarande avseende ingen begränsning gälla annat än beträffande inkonnex genfordran, som ej haft sin upprinnelse i ett sidoavtal mellan tjänsteavtalsparterna. Begränsningen grundas i detta fall på en analogi med regeln om benefi-

cium vid löneutmätning. Den torde vara tillämplig endast då kvittningsrätten ej har annan väsentlig funktion än indrivningseffekten.

Föreligger rätt till beneficium beträffande inkonnex genfordran vid kvittning mot slutavlöning, så bör med desto större skäl motsvarande gälla då sådan fordran kvittas under bestående anställningsförhållande. Såvitt gäller genfordringar i övrigt — konnexa fordringar och anspråk enligt sidoavtal — torde rätt till beneficium under avtals bestånd kunna grundas på rådande bruk och sedvänjor. För några facks vidkommande har svaren på SAF-enkäten givit skäl antaga att beneficium allmänt beviljas arbetstagarna under anställnings bestånd. Denna sedvänja synes ha sådan fasthet att den kan tänkas äga rättslig betydelse. Den norm, som en dylik sedvänja skapar, torde dock, som ovan under V utvecklats, ej nödvändigtvis ha tillämpning beträffande alla slag av genfordringar.

Materialet från SAF-enkäten angående beneficium och de upplysningar vi ovan lämnat om huru vissa arbetsgivare på det statliga och kommunala området beaktar löntagarens underhållsbehov vid löneavdrag[1] tycks ge vid handen, att det på stora delar av arbetsmarknaden föreligger en tendens i riktning mot uppfattningen att arbetsgivare vid lönekvittning, som sker under tjänsteavtals bestånd, bör begränsa löneavdraget på sådant sätt att arbetstagarens och hans familjs behov av medel för nödigt underhåll icke kränkes. Att det emellertid tarvas en lagstiftning om beneficium vid lönekvittning har vi utvecklat ovan under I.

E. Genfordrans tvistighet

I. Inledning

Enligt allmänna kvittningsregler gäller, såsom tidigare omtalats, intet krav på genfordrans likviditet.[1a] Att huvudborgenären bestrider genfordrans existens eller att tvist råder om genfordrans storlek utgör sålunda i och för sig intet hinder för att genfordran

[1] Se ovan III. Jfr även MO 1946 s. 366 f. Jfr vidare huru kommittén angående privatanställda uttalade, att det ej kunde anses stå i överensstämmelse med god sed att arbetsgivaren under arbetsavtalets fortbestånd innehöll hela eller större delen av den intjänta lönen (SOU 1935: 18 s. 93).

[1a] Se ovan s. 166.

skall kunna konstituera relevant motfaktum mot huvudfordrans uppfyllelserättsföljd; i process bereds huvudgäldenären tillfälle att styrka sin bestridda genfordran, även om huvudfordran är klar eller långt mer lättutredd än genfordran.[2]

Samma regel måste antagas i princip gälla även då huvudfordran utgöres av krav på lön. Till denna principiella regels bärkraft och räckvidd i tjänsteavtalsförhållanden återkommer vi nedan under II.

Liksom tidigare är vår framställning inriktad främst på problemet huruvida genfordran bildar relevant motfaktum mot krav avseende lönefordrans centrala uppfyllelserättsföljd. Vi får här dock anledning uppmärksamma även frågan om genfordrans betydelse för lönefordrans dröjsmålspåföljder. Illikviditet är en föränderlig egenskap, men vi förutsätter här, om annat ej sägs, att genfordran alltfort är illikvid då tvisten bringas under domstols prövning. Regelsystemet får antagas i allmänhet vara samordnat på så sätt, att den arbetsgivare som i sinom tid lyckas styrka genfordran avvärjer icke endast själva lönekravet utan även anspråk på dröjsmålspåföljder. Är å andra sidan tvistig genfordran otjänlig som motfaktum mot själva lönekravet, så får den förmodas sakna relevans även såvitt gäller dröjsmålspåföljderna. Vi utesluter emellertid inte möjligheten av differentierade lösningar, t. ex. innebärande att arbetsgivaren drabbas av ansvar för en dröjsmålspåföljd ehuru han tillåts och lyckas avvärja huvudkravet genom att bevisa sin genfordran.

Principen att arbetsgivaren får kvitta mot lön utan hinder av genfordrans tvistighet har svensk rätt gemensam med de flesta av de *främmande rättsordningar,* som vi undersökt ovan i kap. 8. Bortsett från fransk rätt, där ju likviditetskrav i viss utsträckning upprätthålles enligt allmänna kvittningsregler,[3] så är det endast i Finland som arbetsgivaren i lag är förbjuden att kvitta mot lön med illikvid genfordran. Regeln i finska arbetsavtalslagen 25 § har vi skildrat ovan. Då man gör jämförelser mellan svensk och främmande rätt på denna punkt bör man dock hålla i minnet, att i flera av de ifrågavarande länderna är arbetstagaren skyddad på annat sätt mot kvittningsåtgärder. Får enligt lag endast vissa upp-

[2] Om vissa processuella reglers inverkan, se dock ovan kap. 6 B II.

[3] Se ovan s. 277 f och 284 f. Om likviditetskrav beträffande inkonnexa genfordringar i tysk rätt, se ovan s. 286.

räknade slag av genfordringar avdragas på lön eller är arbetstagaren städse tillförsäkrad beneficium vid kvittning, så är självfallet behovet av en likviditetsregel mindre trängande än vad det eljest kunde vara. En orsak till att likviditetsfrågan i allmänhet ej lagreglerats torde för övrigt vara, att det möter tekniska svårigheter att skapa en likviditetsregel som är lätt att tillämpa och likväl icke förlamar kvittningsinstitutets exekutiva kraft. Ett exempel på en likviditetsregel, som tycks sakna tillräcklig precision för att kunna tjäna som förhållningsregel i det praktiska rättslivet, kan hämtas från ILO:s löneskyddsrekommendation, varest stadgas att avdrag på lön för vissa skadeståndsfordringar bör medgivas »allenast där det klart kan visas, att vederbörande arbetare är ansvarig för förlusten eller skadan» (paragraf 2 punkt 1).[4]

I svensk lagstiftning finns en likviditetsregel avseende lönekvittning i *sjömanslagen 20 § andra stycket*. Denna bestämmelse har vi redan kommenterat, se ovan C II a.

En regel, som uppställt genfordrans likviditet såsom villkor för kvittning mot lön med konnex skadeståndsfordran, har ingått i svenska *förslag till arbetsavtalslagar*. Kravet på genfordrans otvistighet inskrevs i 1910 års förslag 24 § av vederbörande riksdagsutskott,[5] och villkoret bibehölls i FAAL 1911 (22 §) och FAAL 1935 (16 §). Till stöd för likviditetsregeln i 1935 års förslag anförde kommittén angående privatanställda väsentligen två argument.[6] Det förfång, som arbetstagaren åsamkades genom att lönen innehölls i avräkning å en obefogad motfordran och lönebetalningen sålunda försenades, förklarades ej kunna uppvägas av de dröjsmålsersättningar som han enligt lagen bleve berättigad till. Kommitténs mening tycks alltså ha varit, att likviditetsregeln skulle förhindra betalningsdröjsmål som kunde orsaka irreparabla skador. Vidare skulle en mindre nogräknad arbetsgivare — ansåg kommittén — genom en obegränsad kvittningsrätt kunna otillbörligt utnyttja en arbetstagares svaga ekonomiska ställning till för arbetstagaren oförmånliga uppgörelser angående arbetsgivarens ersättningsanspråk. I motiveringen diskuteras icke arbetsgivarsidans motstående intressen. Enligt förslaget skulle likvidi-

[4] Att formuleringen är en kompromissprodukt framgår av förarbetena i ILO 32 Record of Proceedings s. 512.
[5] Motion AK 270/1910 s. 18 (av A. Åkerman) och särskilda utskottet (nr 2) utlåtande nr 6 s. 43 och 87 f.
[6] SOU 1935: 18 s. 92.

tetskravet upprätthållas även vid kvittning som skedde i samband med eller efter arbetsavtalets upphörande. I denna del reserverade sig dock en kommittéledamot,[7] och flera remissorgan[8] avstyrkte eller ifrågasatte det berättigade i att begränsningen skulle iakttagas på detta stadium. Orsakerna till att förslagen till arbetsavtalslagar ej kom till genomförande har tidigare berörts.

Den rätt att kvitta med bestridd genfordran som arbetsgivare äger enligt civilrättsliga regler kan i vissa fall beskäras av forumbestämmelser. Frågan om dessa bestämmelsers verkan i kvittningsmål hänskjuts till behandling för sig i ett följande avsnitt (F).

II. Om huvudregelns bärkraft, funktion och räckvidd

a. För lönekvittning gäller, såsom nämnts, som huvudprincip, att arbetsgivaren icke blir rättsligen avskuren från att göra löneavdrag redan därav att genfordran bestrids. Vid behov måste han givetvis styrka sin motfordran, men förmår han göra detta drabbas han normalt inte av någon som helst rättslig påföljd av sin åtgärd att innehålla lönefordran till säkerhet för ett omtvistat anspråk.

Som stöd för denna huvudprincip åberopar vi tillämpliga delar av det material som anförts ovan i kap. 7 avsnitt A. Särskilt bör uppmärksammas det uttalande i ämnet som kommittén angående privatanställda gjorde i *motiven till FAAL 1935*.[1] Uttalandet erkände tveklöst arbetsgivarens behörighet enligt gällande rätt att kvitta med tvistig genfordran. Det blev aldrig motsagt, och det torde i hög grad ha verkat konsoliderande på det dåtida, något labila rättsläget.

I detta sammanhang må nämnas att det dröjde avsevärd tid innan *arbetsdomstolens inställning* till förevarande problem klarnade. Dröjsmålet berodde ej enbart på att forumreglerna i åtskilliga mål hindrade domstolen från att pröva yrkanden om kvittning med tvistig genfordran. I skälen till domen 1931 nr 114 — som vi refererat ovan[2] — gjorde domstolen sålunda några svä-

[7] SAF-direktören Söderlund, se betänkandet s. 207.
[8] Bl. a. advokatsamfundet.
[1] S. 90. Uttalandet är refererat ovan s. 000.
[1] S. 90. Uttalandet är refererat ovan s. 215.
[2] S. 340 f.

vande uttalanden om denna rättsfråga såvitt gällde det kollektivavtalsreglerade området. Domstolens argumentation, som var tämligen utförlig men som byggde på icke dokumenterade antaganden,[3] utmynnade i yttrandet, att även om en bestämd slutsats beträffande tolkningen av kollektivavtal i allmänhet med avseende å denna fråga icke kunde göras, kunde man enligt domstolens mening likväl spåra en tendens i riktning mot den uppfattningen, att i det kollektivavtalsreglerade förhållandet fordran på innestående arbetslön icke borde uppehållas av oklara motfordringar; till denna tendens refererade domstolen då den tog ståndpunkt till den konkreta tolkningsfrågan och därvid frånkände arbetsgivaren rätten att kvitta med viss tvistig, konnex genfordran. Efter denna dom torde hela det rättsliga problemet om illikvid genfordrans duglighet till lönekvittning ha stått öppet såvitt gällde det kollektivavtalsreglerade fältet.[4] Några avgöranden från början och mitten av 30-talet tycks vidare visa, att domstolen varit obenägen att bevilja uppskov för att bereda arbetsgivare tillfälle att bevisa bestridd motfordran; det förekom sålunda att obestyrkt påstående om motfordran lämnades utan avseende.[5]

Så småningom synes emellertid domstolen — måhända under inflytande av ovannämnda uttalande av kommittén angående privatanställda — ha uppgivit sin kyliga attityd till kvittning med illikvid genfordran. I domen 1938 nr 62 prövades sålunda ett yrkande om kvittning mot lön med bestridd genfordran utan att det i domskälen på minsta sätt antyds att redan tvistigheten som sådan skulle kunna utesluta avdragsrätten; genfordran underkändes dock i detta mål.[6] Och i senare mål prövades och bifölls yrkanden om kvittning med tvistig motfordran utan att frågan om illikviditeten berördes i domsmotiveringarna, se särskilt AD 1942 nr 96, i vilket mål arbetstagarsidan uttryckligen hade bestritt rät-

[3] Antaganden om hur kollektivavtalsparter i allmänhet ställde sig till frågan och om hur kvittningsrätten utövades i praktiken.

[4] Domen fick särskild publicitet genom att refereras i Undén, Från arbetsdomstolens praxis (UUÅ 1932), s. 37 f, där domsmotiveringen sades vara »av stort intresse».

[5] AD 1931 nr 94, 1934 nr 106 och 1936 nr 38. Det bör dock här anmärkas, att arbetsdomstolen vid denna tid icke på samma sätt som allmän domstol var skyldig att bevilja uppskov i rättegång, se dåvarande ADL 22 § 1 st. och Prop 39/1928 s. 200.

[6] Se även AD 1939 nr 56 (ej ref.).

ten att kvitta mot lön med tvistig genfordran.[7] Någon analys av rättsläget, motsvarande den som företogs i AD 1931 nr 114, förekom sålunda ej i nu åsyftade domar, men dessa kan ej gärna tolkas annorledes än att domstolen ansett jämväl kollektivavtalsbunden arbetsgivare i princip äga kvitta mot lön med bestridd genfordran.

Icke förrän i domen 1958 nr 26 diskuterade arbetsdomstolen ånyo innehållet i förevarande rättsregler. Inledningsvis konstaterade därvid domstolen, att enligt rättspraxis och juridisk doktrin allmänna regler om kvittning i princip ansetts vara tillämpliga även i fråga om arbetstagares anspråk på förfallen lön samt att enligt dessa allmänna regler rätt till kvittning ansågs föreligga även när den motfordran, som åberopades till avräkning mot huvudfordringen, var tvistig. Ehuru en sådan ordning kunde medföra särskilda olägenheter, om huvudfordringen utgjordes av löneanspråk, kunde man — yttrade domstolen vidare — knappast antaga att gällande rätt uppställde något allmänt förbud mot att tvistiga motfordringar användes till kvittning mot lönefordringar. Vad anginge kollektivavtalsreglerade förhållanden erinrade domstolen om sina uttalanden i domen 1931 nr 114, däribland yttrandet att någon bestämd slutsats beträffande tolkningen av kollektivavtal i allmänhet icke kunde göras med avseende å frågan huruvida fordran på innestående lön finge uppehållas av oklara motfordringar. Tillräckligt stöd för en avvikelse från den ståndpunkt som domstolen sålunda tidigare intagit kunde enligt domstolens mening icke hämtas vara sig ur utredningen i det nya målet eller eljest. I motsats till vad fallet varit i 1931 års mål stannade emellertid domstolen i 1958 års avgörande icke vid att på detta sätt lämna frågan öppen utan gav i ett obiter dictum besked om sin uppfattning såvitt gällde skadeståndsanspråk, som grundade sig på brott mot kollektivavtal men som icke i något karakteristiskt avseende skilde sig från sådana anspråk på grund av brott mot enskilt tjänsteavtal. Som exempel nämndes krav på ersättning för skada på maskiner och verktyg eller för kostnader i anledning av brott mot uppsägningsbestämmelser samt fordran på redovisning för uppburna medel. Beträffande dylika skade-

[7] Se vidare AD 1939 nr 140 (där väl dock s. k. likvidabilitet förelåg) och AD 1946 nr 49. Jfr även AD 1949 nr 67.

ståndsanspråk, vilka kunde uppkomma lika väl om den anställde icke lydde under kollektivavtal, vari sådana frågor reglerats, saknades enligt domstolens mening skäl för annat antagande än att de tidigare angivna allmänna reglerna om kvittning mot lön var tillämpliga.

Genom domstolens sist återgivna yttrande blev sålunda klarlagt, att tvistiga skadeståndsfordringar av angivet slag i allmänhet finge åberopas till avräkning mot lön. Eftersom genfordringar av denna typ är i praktiken särskilt betydelsefulla, synes det berättigat att säga, att arbetsgivare i princip äger kvitta mot lön med tvistig genfordran. Påståendet att denna ordning utgör huvudregeln rubbas icke av att domstolen i 1958 års mål vid prövningen av själva saken fann — såsom nedan skall närmare relateras — att tvistig fordran på skadestånd i anledning av brott mot fredsplikten icke fick användas till kvittning mot lön. Och påståendet gäller, oavsett hur de slag av motfordringar bör behandlas som domstolen icke fann anledning uttala sig om i nämnda dom.

b. I syfte att få hållpunkter för rättstillämpningen i mer egenartade fall undersöker vi i det följande den ovan angivna *huvudregelns effekter.*

Jämför man verkningarna av gällande rätts huvudregel med verkningarna av en tänkt regel av innebörd, att huvudgäldenären får kvitta endast med genfordran som är medgiven eller fastställd i rättegång,[1] så iakttar man omedelbart två väsentliga skiljaktigheter. *Bördan att öppna rättegång* om den omtvistade genfordran faller enligt den gällande regeln på genfordrans gäldenär men enligt den tänkta regeln på genfordrans borgenär. Vidare får ju reglerna olika effekter beträffande *dröjsmålsriskerna.* Den gällande regeln omintetgör varje förhalning med genfordrans satisfiering men innebär å andra sidan risker för dröjsmål med huvudfordrans korrekta uppfyllelse. Den tänkta regeln får de omvända effekterna, d. v. s. förhalning med huvudfordrans uppfyl-

[1] Eller i skiljeförfarande eller liknande ordning. För överskådlighetens skull talas i fortsättningen endast om fastställande i rättegång. Vi bortser även från andra i och för sig tänkbara varianter av likviditetskrav, t. ex. att kvittning ej finge ske mot bestridande om ej huvudborgenären vore uppenbart ondtroende.

lelse undviks medan risker uppstår för dröjsmål med genfordrans verkställighet.

För *fordringsförhållanden i allmänhet* kan det, såvitt gäller nämnda effekter, tyckas tämligen likgiltigt om man tillämpar den ena eller den andra regeln. Vår rättsordning förutsätter att motstående parter i allmänhet är jämbördiga i så måtto att såväl den ene som den andre vid behov kan hävda sina anspråk genom att öppna rättegång, och det synes då vara egalt vem som har att taga initiativet till process. Likaså kan det tyckas komma på ett ut var dröjsmålsrisken hamnar; skadorna av dröjsmål skall i det ena fallet lika väl som i det andra ersättas av den ansvarige. För den händelse någon av parterna är insolvent synes emellertid den gällande regeln ha företräden framför den tänkta; i vart fall harmonierar den förra regeln bättre med gällande konkurslagstiftnings kvittningsreglering. I det praktiska rättslivet torde det vidare inträffa oftare, att en existerande fordran bestrids på så svaga grunder att den bestridande inser det hopplösa i att hävda saken inför rätta än att en icke existerande fordran görs gällande med lika dåligt fog. Är detta antagande riktigt, vilket synes rimligt, har den gällande regeln tydligen en fördel däri att den mer än den tänkta regeln inbesparar besvär och kostnader för indrivningsåtgärder. Även domstolar och exekutionsorgan avlastas i så fall mer av den förra regeln. Härtill kommer, att kvittningsinstitutets värdefulla fjärreffekter kunde äventyras, om avräkningsrätten sattes ur spel redan genom att huvudborgenären bestred genfordran. Den gällande regeln stödjes vidare av det rättstekniska skälet, att det är svårt att utforma ett praktikabelt likviditetsbegrepp. Övervägande skäl synes sålunda tala till förmån för den gällande regeln. Det bör här uppmärksammas att rättsordningen inrymmer *motvikter mot att huvudgäldenären kvittar på svaga grunder*. Har han svårigheter att styrka sin genfordran, så har han all anledning att tänka sig för innan han påkallar kvittning. Bortsett från ansvar för rättegångskostnader och dröjsmålspåföljder, som kan drabba varje svarande som ej kan styrka åberopat motfaktum, löper han nämligen risken att domen får den negativa verkan beträffande genfordran, varom stadgas i RB 17: 11 andra stycket, d. v. s. att genfordran prekluderas i dess helhet. Denna rättskraftsregel lärer alltså prevenera mot att kvittningsyrkande framställs då genfordran är bestridd och svårbevisad. I

synnerhet torde detta gälla då genfordran är betydligt större än huvudfordran.[2]

Frågan skulle nu gälla huruvida i *tjänsteavtalsförhållanden* särskilda omständigheter kräver beaktande. Vad först beträffar *bördan att öppna rättegång,* så är det tänkbart att mången arbetstagare har svårigheter att väcka talan mot sin arbetsgivare. Det hinder, som höga processkostnader i och för sig utgör, lär man kunna bortse från med tanke på arbetstagarens möjligheter att erhålla fri rättegång, men kvittningsåtgärden innebär ju att arbetstagaren går miste, helt eller delvis, om den lön, som han vanligen behöver för sitt underhåll, och att grunden för hans existens sålunda vacklar kan onekligen menligt påverka hans förmåga att hävda sina rättsliga anspråk. Ett svåröverstigligt faktiskt hinder för att öppna rättegång torde vidare stundom följa av den beroendeställning som tjänsteavtalsförhållandet kan försätta arbetstagaren i. Inte bara den ekonomiska avhängigheten utan även önskan att undvika irritation i det personliga förhållandet på arbetsplatsen, där arbetsgivaren och hans representanter på grund av sin orderrätt intar ett överläge, kan avhålla arbetstagaren från att gå till process. Att arbetstagaren har svårt att komma sig för med att öppna rättegång medför risker för att felaktiga kvittningsåtgärder blir bestående, vilket onekligen är olägligt. Gällande rätts huvudregel om arbetsgivarens behörighet att kvitta med tvistig genfordran förutsätter synbarligen att denna olägenhet uppvägs av den båtnad som huvudregeln ger i andra avseenden. Och erkänner man såsom ett mål i sig att fordringsförhållanden bör avvecklas på ett materiellt riktigt sätt i största möjliga utsträckning, då måste man väga nu åsyftade faror för oriktigheter till arbetstagarens nackdel mot de risker, som den omvända regleringen av likviditetsfrågan skulle föra med sig för arbetsgivaren, alltså risker för att denne ej bleve gottgjord för rätteligen existerande genfordringar. Har arbetstagaren hunnit lämna anställningen innan genfordran blivit likvid (och kvittningsinstitutet enligt den tänkta regeln sålunda ej kan nyttjas), så lär mången gång inte ens de mest energiska indrivningsförsök ge resultat, eftersom löneutmätningsinstitutet är ineffektivt och arbetstagare ofta saknar nämnvärda utmätningsbara tillgångar i övrigt. För en privaträttsordning som vår, vilken bygger på principen

[2] Jfr Ekelöf, Rättegång II, s. 177 not 43, och Olivecrona i SvJT 1940 s. 193.

att medborgarna i sina inbördes tvister var och en på egen hand kan bevaka sina anspråk, är det måhända en främmande tanke att vissa grupper skulle vara mer passiva än andra. Även den, som anser den för likviditetsproblemet gällande huvudregeln vara olämplig i tjänsteavtalsförhållanden på grund av arbetstagarens svårigheter att gå till process, måste för övrigt tillstå, att förhållandena numera ger mindre fog för kritik mot huvudregeln än tidigare, eftersom arbetstagarens faktiska möjligheter att hävda sina rättsliga anspråk ökat under de sista decennierna. Fackföreningarnas rättshävdande verksamhet har härvidlag haft betydelse. Och bristen på arbetskraft har medfört att arbetstagarens beroende av arbetsgivaren minskat. Det bör vidare påpekas, att kvittning med tvistig genfordran vanligen ej sker annat än i samband med anställnings upphörande. I denna situation är ju vad som ovan sagts därom, att arbetstagarens beroendeställning kan göra det svårt för honom att väcka talan, icke tillämpligt.

Vi övergår till frågan om *dröjsmålsriskerna.* Skäl att icke tillåta kvittning med tvistiga genfordringar gentemot viss typ av huvudfordran lärer föreligga, om de skador som orsakas av dröjsmål med huvudfordrans uppfyllelse kan vara irreparabla eller särskilt svåra att ersätta i efterhand. Huvudfordringar, som är avsedda att trygga borgenärens existens, utgör tänkbara exempel. Det lidande eller obehag, som dröjsmål med sådana fordringars uppfyllelse kan föra med sig, kan vara svårt eller omöjligt att gottgöra i efterhand, och ville man undanröja varje risk för dylik obotlig skada borde man bl. a. helt förbjuda att dessa fordringar innehölls till säkerhet för bestridda genfordringar. Lönefordran — åtminstone den del därav som tarvas för arbetstagarens underhåll — är en fordran av det slag som här åsyftas. Arbetstagare lever ofta ur hand i mun och kan drabbas hårt av lönens uteblivande. Dessa ändamålssynpunkter talar alltså till förmån för en inskränkning i arbetsgivarens kvittningsrätt. De traditionella rättskällorna ger emellertid knappast stöd härför. Beträffande andra slag av huvudfordringar, som likaledes är avsedda att trygga borgenärens existens, synes inga säkra belägg finnas för att ifrågavarande synpunkter beaktats i rättstillämpningen.[3] Och

[3] Vad beträffar underhållsfordran lär problemet ej uppkomma, eftersom sådan fordran anses principiellt skyddad mot kvittningsåtgärder, se ovan s. 189 ff.

har den nu åsyftade effekten inte undvikits i andra fordringsförhållanden, så bör man väl inte heller i tjänsteavtalsförhållanden fästa avseende vid den. Det låter sig för övrigt helt visst sägas, att också den skada, som skulle kunna drabba arbetsgivaren därest denne vore förmenad kvitta med illikvid genfordran, stundom vore ohjälplig; hade arbetstagaren hunnit lämna anställningen innan genfordran blivit likvid, så blev det ibland omöjligt för arbetsgivaren att skaffa gottgörelse för genfordran som rätteligen tillkom honom. Denna arbetsgivarens irreparabla skada är dock i allmänhet inkommensurabel med arbetstagarens, och ståndpunktstagandet till arbetsgivarsidans fördel är här långtifrån självfallet.

Vad som till sist kan ge regeln om arbetsgivarens rätt att kvitta med bestridd genfordran dess sakliga berättigande är väl, att kvittningsinstitutets värdefulla *fjärreffekter* skulle kunna äventyras därest avräkningsrätten bortföll så snart motfordran bestreds. Mer än en huvudprincip utgör emellertid denna regel icke, och det finns goda skäl undersöka huruvida undantag är motiverade. Särskilt då en kvittningsrätt icke skulle kunna främja någon värdefull fjärreffekt synes anledning finnas att erkänna en undantagsreglering. Det är att märka att de uttalanden i praxis och doktrin, som godtagit arbetsgivarens behörighet att innehålla lön till säkerhet för tvistig genfordran, synes ha gjorts med tanke på fall, då denna fordran bestått av konnex skadeståndsfordran, eller fall av likartad natur då kvittningsinstitutets positiva fjärrverkningar uppträder med viss styrka. Några fall för vilka en undantagsreglering bör övervägas — därför att dessa fjärrverkningar ej uppträder eller av annan orsak — skall vi uppmärksamma i det följande avsnittet (c).

Det bör anmärkas, att rättsordningen jämväl såvitt gäller tjänsteavtalsförhållanden inrymmer vissa motvikter mot att kvittning sker då genfordran är svagt grundad. Vad som ovan på tal om fordringsförhållanden i allmänhet sagts därom, att den kvittande parten riskerar ansvar för rättegångskostnader och förfång genom domens rättskraftsverkan, är tillämpligt också här. Vad beträffar dröjsmålspåföljder, så måste i kollektivavtalsreglerade förhållanden arbetsgivaren speciellt räkna med faran att förpliktas utge allmänt skadestånd, vilket är en mycket verkningsfull sanktion särskilt som dess tillämpning ej förutsätter att ekonomisk ska-

da påvisats.[4] Jämväl enligt semesterlagen och hembiträdeslagen torde dröjsmål med uppfyllelse av arbetstagares betalningsanspråk kunna föranleda skadeståndsansvar även om ekonomisk skada ej styrkts.[5] Kan dylikt icke-ekonomiskt skadestånd ej utdömas och är särskilda morapåföljder ej heller avtalade, så torde däremot sanktionerna mot dröjsmål med lönebetalning knappast på verksamt sätt bidraga till preventionen mot vårdslös kvittning. Den legala dröjsmålsräntan lär sakna betydelse som avhållande faktor,[6] och detentionsrätten — som kan användas endast under avtalets bestånd och vars tillämpningsområde för övrigt är oklart — är ett för arbetstagaren själv riskabelt försvarsmedel. Icke minst med tanke på behovet av prevention mot vårdslös kvittning i icke kollektivavtalsreglerade förhållanden måste det sägas vara en brist i svensk tjänsteavtalslagstiftning, att där saknas generellt tillämpliga regler om schematiskt beräknat skadeståndsvite eller icke-ekonomiskt skadestånd såsom påföljd av lönebetalningsdröjsmål.

Innan vi går vidare bör med några ord beröras en i doktrinen om allmänna kvittningsregler framförd tanke, att kvittning med tvistig genfordran bör vara utesluten eller inskränkt då den rättidiga uppfyllelsen av huvudfordran är tryggad genom särskild säkerhetsrätt (t. ex. detentionsrätt) eller genom en ingripande morapåföljd (t. ex. hävning).[7] Det har hävdats att borgenären i sådant fall hamnar i en mycket vansklig ställning om han på egen risk skall avgöra om genfordran existerar. Är det t. ex. fråga om en detentionsrätt tvingas han välja mellan, å ena sidan, att hävda denna rätt och därmed riskera ansvar för kontraktsbrott och, å andra sidan, att avstå från samma rätt och därmed riskera förlust av vederlaget; ett dylikt vågspel borde besparas honom.[8] För svensk rätts vidkommande saknas emellertid belägg

[4] Däremot synes i sådana förhållanden arbetsgivaren så länge tvist råder om genfordrans existens — vare sig tvisten berör kollektivavtalet eller ej — icke böra kunna utsättas för indrivningsblockad. Av utrymmesskäl är det inte möjligt att här gå in på denna fråga.

[5] SemL 20 §, hembiträdeslagen 19 §.

[6] Endast i speciella fall torde skadestånd utöver legal dröjsmålsränta kunna utgå, se hänv. s. 141.

[7] Se Illum s. 46 f, 145 f, 147 f, Ussing, Alm. del § 36 III A 6, Arnholm s. 106 ff, Arnholm, Privatrett III, s. 194, och Augdahl s. 85.

[8] Det bör anmärkas, att uttalandena om kvittningsinskränkning i åsyftat fall lär ta sikte närmast på frågan om säkerhetsrättens tillämpning, däremot knap-

för att kvittningsinskränkning skulle upprätthållas på sådan grund.[9] Det är också svårt att se bärande skäl för en inskränkning åtminstone såvitt fråga är om de för ömsesidigt förpliktande avtal i allmänhet gällande detentions- och hävningsrätterna. Har däremot borgenären uttryckligen betingat sig en ingripande befogenhet såsom sanktion mot dröjsmål, får det måhända stundom anses avtalat att endast likvida genfordringar skall beaktas i parternas mellanhavande.[10] Bortsett från sådana undantagssituationer synes den här åsyftade tanken sakna relevans för frågan om rätten att kvitta mot lön med tvistig genfordran enligt svensk rätt.

c. 1. Vi övergår nu till att inventera *tänkbara inskränkningar* i rättsregeln om arbetsgivares behörighet att kvitta mot lön utan hinder av genfordrans tvistighet. Framställningen indelas efter genfordrans art. Om annat ej sägs åsyftas rättsläget då lönefordran är klar. Någon åtskillnad mellan olika typer av lönefordringar göres ej. Skälen för upprätthållandet av ett likviditetskrav är väl dock större då en kvittningsåtgärd skulle beröra den del av lönen, som tarvas för arbetstagarens underhåll, än eljest.

Som bakgrund till det följande må nämnas, att likviditetsproblemet sällan blir föremål för avtalsreglering samt att det saknas säkra belägg för att sedvänjor konstituerar undantag från huvudregeln. Till förhållandena i det praktiska rättslivet återkommer vi nedan under III.

2. Av de *inkonnexa* genfordringarna är *anspråken enligt sidoavtal* mellan tjänsteavtalsparterna (ang. försträckning, hyra etc.) mest betydelsefulla. De vilar ofta på skriftliga fordringsbevis och är i allmänhet klara. Undantagsvis uppkommer dock tvister. Arbetstagaren önskar t. ex. prisnedsättning i anledning av fel i arbetsgivarens prestation[1] eller påstår att han redan betalt eller an-

past på frågan, om genfordran kan göras gällande som försvarsmedel mot anspråk på utfående av själva huvudfordran.

[9] Rodhe § 6 efter not 41 och Almén, Köplagen, § 14 vid not 73a—74. Jfr Bramsjö, Om avtals återgång, s. 346 f.

[10] Det synes närmast vara fall av denna art som Illum (se hänv. ovan not 7) åsyftat. — Betr. vite som dröjsmålspåföljd, jfr AD 1958 nr 26.

[1] Ifall arbetstagaren vid sidoavtal avseende hyra anser sig berättigad till nedsättning i hyran och deponerar belopp enligt 22 § hyreslagen, bör väl arbetsgivaren enligt grunderna för detta lagrum sakna rätt att företaga löneavdrag för motsvarande belopp.

norledes satisfierat anspråket[2] och arbetsgivaren intar motsatt ståndpunkt. Vidare kan inträffa att arbetsgivaren yrkar — utöver normalt vederlagsanspråk enligt sidoavtalet — ersättning för skada, t. ex. på en av arbetstagaren förhyrd bostad, och detta yrkande bestrids.[3] För dylika fall lärer icke kunna förfäktas annat än att huvudregeln är tillämplig, d. v. s. arbetsgivaren äger på egen risk kvitta även med bestridd genfordran. Såvitt gäller sidoavtalen har kvittningsinstitutet en för arbetstagaren gagnelig fjärreffekt, den s. k. krediteffekten, och denna skulle kunna äventyras om ett likviditetskrav upprätthölls. Att sådant krav måste iakttagas i förevarande fall torde ej ha hävdats i praxis eller doktrin.[4]

Beträffande *inkonnexa genfordringar i övrigt,* t. ex. utomobligatoriska skadeståndsanspråk eller fordringar som arbetsgivaren förvärvat från tredje man, kan däremot en kvittningsrätt i allmänhet inte medföra några ovedersägligt nyttiga fjärreffekter. Motiven för regeln om arbetsgivarens rätt att kvitta med bestridd genfordran är därför i dessa fall så försvagade, att de motstående hänsynen synes böra respekteras. För vissa av dessa fordringar har vi ju ovan rekommenderat regeln att de alls icke får avräknas på lön. I den mån avräkning likväl principiellt tillåts, synes sålunda i vart fall böra krävas att genfordran är likvid.

3. För *konnexa genfordringar i allmänhet,* t. ex. redovisningsanspråk eller krav på ersättning för skada å maskiner eller verktyg, gäller såsom framgått otvivelaktigt huvudregeln om att arbetsgivaren får kvitta utan hinder av att genfordran bestrids.[5] Till stöd härför kan anföras, att de värdefulla fjärreffekter, som kvittningsrätten synes kunna ha för tjänsteavtals tillkomst och bestånd, kunde försvagas därest ett likviditetskrav upprätthölls.

[2] Jfr t. ex. AD 1952 nr 34.

[3] Vid SAF-enkäten framkom att ett företag (ett större sågverk) icke gjorde löneavdrag för skada å bostad, om betalningsskyldigheten bestreds. Andra företag uppgav sig dock vid behov kvitta även med tvistig dylik fordran. — Hur tvister om ersättning för skada å lägenhet skall handläggas är reglerat i lantarbetaravtalet (21 § punkt 76), jfr nedan III not 5.

[4] Jfr SOU 1935: 18 s. 92 (jfr s. 90) ang. fordran »på grund av lån eller dylikt».

[5] Se ovan under a. I AD-mål om konnexa genfordringar avseende ekonomiskt skadestånd brukar numera inte ens påstås att redan tvistigheten som sådan skulle utesluta avdragsrätten, se t. ex. AD 1954 nr 8 och 1962 nr 9.

Några typer av konnexa genfordringar påkallar särskild uppmärksamhet. Beträffande *anspråk på återbetalning av lön,* som av misstag utbetalts för mycket, synes diskutabelt huruvida kvittningsinstitutet har några mer värdefulla fjärrverkningar, och bärkraften hos huvudregeln för likviditetsfrågan kan följaktligen dras i tvivelsmål för dessa fall. Genfordran har ju vanligen uppkommit på grund av ett utav arbetsgivaren begånget misstag, och kvittningsrätten synes endast i ringa mån kunna bidraga till preventionen mot otillbörliga beteenden från arbetstagarens sida. Att felaktigheter vid lönebetalning i efterhand kan ställas till rätta i enkla former, vare sig återbetalningsskyldigheten bestrids eller ej, kan emellertid bidraga till att kontrollen av löneberäkningen ej behöver göras alltför rigorös, vilket måhända har visst värde. I praktiken torde vidare avräkning med fordringar av ifrågavarande slag förekomma i ej helt obetydlig utsträckning.[6] Såvitt gäller den privata arbetsmarknaden vågar man, när allt tages i beaktande, nog inte antaga annat än att arbetsgivaren äger avräkna på lön även bestridda genfordringar av denna art.[7]

I förhållandet mellan offentliga arbetsgivare och deras tjänstemän har i förvaltningsrättslig praxis angående anspråk på återbetalning av lön tillämpats en kvittningsregel, som avviker från den som ovan antagits gälla på den privata arbetsmarknaden. Vad först gäller *statstjänstemännens* förhållanden[8] har kammarrätten i målet KÅ I 1943 ref. 21 funnit, att lönebetalande myndighet icke äger att mot tjänstemans bestridande verkställa avdrag å lön till täckande av ett av myndigheten hävdat krav på återbetalning av belopp som felaktigt utbetalts för mycket vid tidigare avlöningstillfälle. I detta mål var genfordran icke fastställd av domstol, ej heller hade frågan om den ursprungliga betalningens felaktighet prövats i anmärkningsmål. Samma ståndpunkt har kammarrätten intagit i en rad senare avgöranden, och

[6] Är det fråga om mindre belopp och har felaktigheten uppdagats i nära anslutning till utbetalningen sker vid vissa företag, enligt vad SAF-enkäten visar, löneavdrag vid närmaste betalningstillfälle utan att arbetstagaren på förhand underrättats.

[7] I AD 1930 nr 64 blev rätten att kvitta mot lön med dylik fordran i och för sig icke bestridd.

[8] Se till det följande Westerberg, Om rättskraft i förvaltningsrätten, s. 723 ff, Ekenberg, Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen III, s. 336 f, Jägerskiöld, Svensk tjänstemannarätt 2: 2, s. 164 ff, SOU 1960: 7 s. 103 ff samt Prop 119/1961 s. 41 ff.

den sålunda hävdade regeln har sanktionerats genom att målen återförvisats till lönebetalande myndigheter för utbetalande av de avdragna beloppen.[9] På vilken rättskälla denna regel ursprungligen grundats synes något oklart. Den rättsliga utgångspunkten kan inte gärna antagas vara annan än att statsmyndigheterna i princip är berättigade att tillämpa allmänna civilrättsliga kvittningsregler i sitt förhållande till tjänstemännen.[10] Någon författningsbestämmelse, på vilken förevarande avdragsförbud kunnat grundas, synes ej ha förelegat.[11] Kammarrättens komprimerade beslutsmotiveringar ger föga ledning. Westerberg, som försvarar avdragsförbudet, har framhållit att vad som skiljer detta avdragsfall från andra är att »här föreligger ett myndighetens beslut (beslutet om den obehöriga löneförmånen), vilket kan ifrågasättas vara bindande för myndigheten».[12] Tanken synes vara att kvittning ej bör få ske, eftersom detta skulle innebära självrättelse av det för myndigheten bindande lönebetalningsbeslutet. En dylik motivering är emellertid föga upplysande, ty den tycks inte innebära annat än en omformulering av just förevarande regel om att myndighet inte får kvitta med illikvid fordran på återbetalning. Några andra slutsatser av principen om myndighets bundenhet av sitt eget lönebetalningsbeslut synes nämligen inte vara berättigade; myndigheten är ju oförhindrad ändra beslutet till tjänstemannens fördel och i den mån myndigheten — såsom ofta är fallet — har behörighet och skyldighet att inom sitt ämbetsområde bevaka kronans rätt torde ingenting hindra myndigheten från att söka omintetgöra verkningarna av sin felaktiga betalningsåtgärd genom att skyndsamt försöka indriva återkravsbeloppet med användande av varje till buds stående indrivningsmetod — utom just kvittning så länge genfordran är illikvid. Analyser av rättskraften hos förvaltningsåtgärden ger alltså här knap-

[9] KÅ I 1944 not. 344 och 683, 1948 not. 86, 1949 not. 409, 1950 not. 150, 1953 not. 315 och 1958 not. 38, jfr 1944 not. 309, 1945 not. 81, 1949 not. 230 och 571 samt 1953 not. 35.

[10] Se MO 1946 s. 363 ff, Herlitz, Förvaltningsrättsliga plikter, s. 547 f (även SOU 1946: 69 s. 151), Svennegård i SvJT 1948 s. 30 ff, Westerberg a.a. s. 723, Sundberg, Allmän förvaltningsrätt, s. 192 f, SOU 1960: 7 s. 103 ff och Ekenberg a.a. s. 332 ff. Jfr dock Jägerskiöld a.a. s. 164 ff.

[11] Om regeln i 50 § 2 mom. av statens allmänna avlöningsreglemente, se ovan s. 352 not 33.

[12] A.a. s. 723 f.

past någon klarhet.[13] Det i avlöningsprocessen tillämpade avdragsförbudet kan nog inte föras tillbaka på annat än ändamålsargument av principiellt samma art som dem vilka är av relevans för motsvarande problem i privaträttsliga förhållanden. Sådana argument har för övrigt även anförts av Westerberg.[14] Huruvida omständigheterna på det statliga området skiljer sig från dem på den privata arbetsmarknaden i sådan mån, att upprätthållandet av olika regler är berättigat, synes diskutabelt.[15] Måhända kan dock med visst fog sägas, att kvittningsåtgärder medför risker för att arbetstagarens möjligheter att fullgöra sin tjänst försämras och att det med hänsyn till önskvärdheten av statsfunktionernas ostörda gång är särskilt angeläget att dessa risker såvitt möjligt undviks på det statliga området. Hur härmed än må förhålla sig bestämmes givetvis rättsläget inom den statliga avlöningsprocessen numera av kammarrättens ovannämnda praxis.[16]

Beträffande räckvidden hos den av kammarrätten hävdade regeln lärer gälla, att löneavdrag får ske sedan återbetalningsskyldigheten fastställts av domstol liksom då tjänstemannen medgivit avdraget.[17] Rimligen bör avdragsförbud ej heller råda när återbetalningsskyldigheten erkänts (ehuru rätten till avdrag bestrids). Det är däremot ovisst huruvida genfordran även i andra fall kan anses tillräckligt likvid för att få indrivas kvittningsvis. Frågan gäller främst, om avdragsförbudet vidmakthålles även sedan det i anmärkningsmål fastslagits — låt vara utan bundenhet för tjänstemannen — att den ursprungliga betalningen varit felaktig. Ett stadgande, som uttryckligen gav myndigheten rätt att kvitta i denna situation förutsatt att laga hinder ej mötte, upptogs av utredningen angående redogöraransvaret i det år 1960 framlagda förslaget till förordning om förfarandet i anmärknings-

[13] Jfr Petrén i SvJT 1953 s. 33. Jfr även finske justitiekanslerns berättelse 1934 s. 82 ff.
[14] A.a. s. 726 f.
[15] Jfr Sundberg a.a. s. 193 om den osäkerhet som råder angående den enskildes rätt till dröjsmålsskadestånd av staten.
[16] Den av kammarrätten tillämpade regeln stödjes även av några avgöranden av regeringsrätten; om RÅ 1961 ref. 23 och 1962 not. C 20, se nedan.
[17] Jfr KÅ I 1958 not. 23 och 1959 not. 70. — Inom affärsverken lär förekomma att löneavdrag verkställes om löntagaren underlåter att yttra sig inom förelagd tid efter delgivning av revisionspåpekande, se SOU 1967: 3 s. 39 f.

mål,[18] men stadgandet uteslöts — med motivering som inte berörde lämpligheten av den föreslagna likviditetsregleringen såsom sådan[19] — ur den år 1961 utfärdade författningen. Som det vill synas är kammarrätten inte benägen att tillåta löneavdrag allenast därför att felaktigheten fastslagits i anmärkningsmål;[20] dylikt fastslående berör också onekligen endast ett element i det rättsfaktum som utgör betingelsen för statens återkravsanspråk. Frågan får här lämnas öppen.[21] Det är väl för övrigt icke otänkbart att löneavdrag även eljest i undantagsfall får ske; är felaktigheten obestridlig och löntagaren uppenbart ondtroende väger skälen för avdragsförbud — åtminstone såvitt gäller slutavlöning — icke tungt.[22]

I den administrativa avlöningsprocessen har staten sålunda avhänts den rätt att kvitta med tvistiga återkrav som kunde tänkas ha förelegat enligt allmänna kvittningsregler. I vart fall numera måste avdragsförbudet antagas gälla — till följd av sedvana — i förhållandet mellan staten och dess tjänstemän även om problemet uppkommer i tvistemål inför domstol. Anledning att åberopa förbudet utanför avlöningsprocessen kan tjänsteman ha t. ex. om han vill göra gällande dröjsmålspåföljder.[23] Önskar han endast utfå det avdragna beloppet är väl däremot avlöningsprocessen i allmänhet den lämpligaste och enklaste vägen. Avdragsförbudet, sådan det här uppfattats, är ju inte av kollektivavtals natur, varför 1965 års lag om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut ej torde ha stängt avlöningsprocessen för kollektivavtalsbundna tjänstemän som vill beivra löneavdrag av denna art, ej ens om statens genfordran (åter-

[18] SOU 1960: 7 s. 8 f och 103 ff.

[19] Prop 119/1961 s. 48. Regelns sakliga innehåll kritiserades dock i remissyttrandena, se s. 41 ff.

[20] Se kammarrättens yttrande i Prop 119/1961 s. 42 f. Jfr dock motiveringen i KÅ I 1958 not. 38.

[21] Jfr hur JO i ärendet 1955 s. 231 lät bero vid att lön innehållits till täckande av återkrav sedan det hos JO genom revisionsmyndighets yttrande klarlagts att den ursprungliga lönebetalningen varit felaktig. Jfr även Svennegård i SvJT 1948 s. 33. Se å andra sidan Westerberg a.a. s. 726 f och 730.

[22] Jfr dock Westerberg a.a. s. 730 f.

[23] Huruvida tjänsteman äger hävda morapåföljder i anledning av kränkning av avdragsförbudet, även om han rätteligen är återbetalningsskyldig, är väl dock diskutabelt.

kravsanspråket) beror av hur kollektivavtal tolkas.[24]

På det *kommunala* området har regeringsrätten i ett refererat avgörande, RÅ 1961 ref. 23, tillämpat regeln att avdrag på tjänstemans lön inte får göras för tvistigt anspråk på återbetalning av lönebelopp. Målet gällde lön enligt 1954 års polislönereglemente, alltså ett fall där lönesystemet var statligt reglerat och där besvärsrätt förelåg utan bundenhet av de kommunala besvärsreglerna.[25] Man lärer alltså inte från detta avgörande[26] kunna sluta, att vanliga kommunaltjänstemän, vilkas anställningsvillkor inte är reglerade i allmän författning, skulle med framgång kunna åberopa samma regel i kommunala besvärsmål. Undanröjande av beslut i lönemål på grundval av den besvärsgrund, som här kommer i fråga, nämligen »enskild rätt kränkt», brukar ju icke ske annat än om felaktigheten framstår som otvivelaktig.[27] Och den rättsliga utgångspunkten måste väl antagas vara jämväl i förhållandet mellan kommun och dess tjänstemän, att civilrättens allmänna kvittningsregler är principiellt tillämpliga.[28]

4. Vi övergår nu till frågan om i vad mån tvistiga krav på *skadestånd enligt 8 § kollektivavtalslagen* får användas till kvittning mot lön. Det ges här orsak att skilja mellan olika slag av sådana skadeståndskrav. Indelningsgrund är dels skadans art och dels karaktären hos den primära förhållningsregel som arbetstagaren överträtt. Ersättningsgilla enligt förevarande bestämmelse är inte bara ekonomiska skador utan även icke-ekonomiska.[29] Av ersättningar för icke-ekonomiska skador är främst en art av praktisk betydelse, nämligen s. k. allmänt skadestånd som utdömes i anledning av kränkning utav parts intresse i kollektivavtalets upprätthållande. Denna påföljd är av utpräglat repressiv karaktär, ja ej sällan synes den sakna varje reparativ uppgift. Den har med

[24] Regleras avdragsfrågan i kollektivavtal ligger saken givetvis annorlunda till.
[25] Prop 75/1954 s. 84.
[26] Ej heller från det härmed överensstämmande avgörandet RÅ 1962 not. C 20, som gällde en slöjdlärare, alltså en tjänsteman vars avlöningsvillkor reglerats genom bestämmelser som utfärdats av Kungl. Maj:t.
[27] Se särskilt Sterzel, Studier rörande den kommunala besvärsprocessen (1963), s. 31 ff. Strömbergs åberopande i Kommunalrätt (1963), s. 77 f, av RÅ 1961 ref. 23 synes missvisande, jfr ovan vid not 25.
[28] Jfr RÅ 1944 not. E 38 och 1957 not. E 53.
[29] Se härom Prop 39/1928 s. 117 ff, ALU 36/1928 s. 23 f, Bergström, Kollektivavtalslagen, s. 142 ff, och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 259 ff.

fog sagts vara »ett privatstraff, för vilket denna term ej får begagnas».[30] I praxis används allmänt skadestånd stundom såsom surrogat för ekonomiskt skadestånd; den skadelidande befrias härigenom från bördan att styrka att ekonomisk skada uppstått. Vad angår indelningen efter karaktären hos den primära förhållningsregeln bör man i vart fall skilja mellan fredspliktsbrott och övriga kollektivavtalsbrott. Av dessa övriga avtalsbrott har vi här anledning uppmärksamma endast arbetstagares brott mot »normativa» klausuler, d. v. s. sådana som är avsedda att ingå i de enskilda tjänsteavtalen.

Rättsläget vid kvittning har vi redan berört såvitt gäller en typ av ifrågavarande ersättningskrav. Beträffande skadeståndsanspråk, som grundar sig på brott mot kollektivavtal men som icke i något karakteristiskt avseende skiljer sig från sådana anspråk på grund av brott mot enskilt, icke kollektivavtalsreglerat tjänsteavtal, har såsom nämnts[31] arbetsdomstolen uttalat, att det saknas skäl för annat antagande än att allmänna regler om kvittning mot lön är tillämpliga. Att domstolen härvid åsyftat renodlat ekonomiska skadeståndsanspråk framgår av en exemplifiering. För genfordringar avseende *ekonomiskt* skadestånd för brott mot vanliga *normativa* bestämmelser i kollektivavtal gäller sålunda i allmänhet, att deras illikviditet icke i och för sig innebär hinder mot att de kvittas mot lön.

Beträffande krav på skadestånd för *fredspliktsbrott* har däremot ett undantag från allmänna kvittningsregler fastslagits i praxis genom domen AD 1958 nr 26. Denna dom tarvar viss kommentar.

Sakförhållandet i rättegången var följande. Ett lag kollektivavtalsbundna anläggningsarbetare hade lämnat arbetet hos arbetsgivaren, ett bolag, av missnöje med priset på ett laget erbjudet ackordsarbete. Bolaget hade förklarat sig anse arbetsnedläggelsen kollektivavtalsstridig och hade — utan att beakta arbetarsidans protester — tillgodoräknat sig och vid utbetalning av arbetarnas innestående ackordsöverskott avdragit ett såsom skadestånd betecknat belopp om 200 kronor för varje arbetare. Avdragen gav upphov till två mål vid arbetsdomstolen. I det ena målet yrkade de enskilda arbetarna att utfå de innehållna lönebeloppen. De möttes av bolagets yrkande om kvittning med anspråk på ideellt och ekonomiskt ska-

[30] Ekelöf, Straffet, skadeståndet och vitet (UUÅ 1942), s. 124.
[31] S. 407 f.

deståndför fredspliktsbrott, vilket anspråk arbetarna i sin tur bestred under förnekande av att de brutit mot fredsplikten. I det andra målet krävde de berörda arbetarorganisationerna allmänt skadestånd av bolaget och dess arbetsgivarförbund för den av bolaget företagna kvittningen. I sin argumentation påstod arbetarorganisationerna bl. a., att det icke kunde anses stå i överensstämmelse med kollektivavtalslagen att tillerkänna en arbetsgivare rätt att ensidigt utmäta och av sina anställda genom löneavdrag uttaga skadestånd på grund av stridsåtgärd eller allmänt skadestånd i övrigt.[32] Detta påståendes riktighet liksom kravet på allmänt skadestånd bestreds av arbetsgivarparterna. De båda målen kumulerades och avgjordes samtidigt.

I avgörandet fann arbetsdomstolen icke styrkt att arbetarna gjort sig skyldiga till olovlig stridsåtgärd. Bolaget kunde således — yttrade domstolen — icke anses ha visat fog för sitt skadeståndsanspråk mot arbetarna och vore följaktligen skyldigt att till dem utgiva de innehållna beloppen. De enskilda arbetarnas talan bifölls sålunda. Arbetarorganisationernas talan vann såtillvida framgång som arbetsdomstolen uttalade, att tvistig fordran å skadestånd, som grundas på brott mot fredsplikten, icke finge av arbetsgivare användas till kvittning mot arbetstagares lön samt att bolaget således, oavsett befogenheten av dess påstådda skadeståndsfordran, saknat rätt till sin åtgärd att innehålla lön såsom skadestånd på grund av arbetarnas förmenta olovliga stridsåtgärd. Med hänsyn till vissa anförda omständigheter, bl. a. att spörsmålet om arbetsgivarens principiella rätt till kvittning finge anses ha lämnat utrymme för tvekan, fann dock arbetsdomstolen skadestånd skäligen icke böra utdömas på grund av bolagets förfarande.

Vad som är av principiellt intresse i avgörandet är den av domstolen uttalade *rättssatsen* att tvistig fordran på skadestånd för fredspliktsbrott icke får kvittas mot lön. Rättssatsens bärkraft och närmare innebörd skall vi nu skärskåda.

Som redan omtalats utgår domstolen i sin motivering från att allmänna kvittningsregler i princip är tillämpliga också i fråga om lönefordran. Och domstolen förutsätter att arbetsgivaren även i kollektivavtalsreglerade förhållanden i vissa fall — så beträffande sådana anspråk på ekonomiskt skadestånd för avtalsbrott som lika väl kan uppkomma om den anställde icke lyder under kollektivavtal — kan äga rätt kvitta med tvistig genfordran. Grun-

[32] En av arbetarna i det förstnämnda målet (den ende som inställde sig vid huvudförhandlingen) instämde i arbetarorganisationernas utveckling av talan och synes sålunda ha hävdat, att bolaget, oavsett hur det rätteligen förhölle sig med dess krav, saknat rätt att innehålla lönen.

den för de i målet åberopade skadeståndsanspråken vore emellertid till skillnad från de nyss åsyftade av rent kollektivavtalsrättslig natur. Frågan om befogenheten att uttaga skadestånd för fredspliktsbrott genom kvittning mot lön kunde icke utan vidare anses löst genom allmänna civilrättsliga regler. Tvärtom talade enligt domstolens mening starka skäl mot att tillåta kvittning med tvistig fordran i förevarande fall. Dessa skäl, vilka alltså befanns tillräckligt tungt vägande för att motivera en undantagsregel, redovisas av domstolen i följande ordalag.

Det torde vid tillkomsten av lagen om kollektivavtal — varigenom enskild arbetstagare som deltog i olovlig stridsåtgärd underkastades skadeståndsansvar — ha tett sig främmande för såväl lagstiftarna som arbetsmarknadsparterna att arbetsgivare skulle äga, eventuellt med stöd av sin organisation, ej blott fastställa att hans anställda brutit mot fredsplikten utan även utmäta och genom kvittning mot lön tillgodogöra sig skadestånd härför. Även om frågan härigenom ej skulle ha varit slutgiltigt avgjord utan kunnat från arbetarsidan hänskjutas till arbetsdomstolen, måste det antagas, att ett dylikt förfaringssätt icke förutsetts och än mindre sanktionerats av lagstiftarna, för vilka ett väsentligt syfte med arbetsfredslagstiftningen just var att tvist om olovlig stridsåtgärd skulle — om parterna ej själva kunde slita tvisten — göras till föremål för rättslig prövning. Ett starkt stöd för denna ståndpunkt utgör också den omständigheten att — såvitt blivit upplyst i målet eller eljest är känt för arbetsdomstolen — praxis på arbetsmarknaden icke ger belägg för att under den tid av närmare trettio år, som ifrågavarande lagstiftning gällt, kvittning tillgripits av arbetsgivare för att utan föregående rättslig prövning uttaga ett av honom ensidigt bestämt skadestånd på grund av olovlig stridsåtgärd.

Domstolens argumentation kan sägas bygga på tre grunder, nämligen lagstiftarens hypotetiska vilja, arbetsfredslagstiftningens syfte och sedvänjan på arbetsmarknaden. Vad gäller den förstnämnda grunden kan man av domstolens skrivning få intrycket att hänsyftningen på lagstiftarens attityd till rättsfrågan här bör uppfattas mer bokstavligt och icke — som vanligen eljest — såsom en teknisk formel för åberopandet av de värderingar som kan utläsas av den skrivna lagen. Gör man tankeexperimentet, att kvittningsproblemet hade väckts under förarbetet på 1928 års kollektivavtalslag, så finner man det nog sannolikast att arbetsgivaren hade betagits rätten att kvitta med tvistig fordran på

fredspliktsskadestånd. Ett förslag om dylik kvittningsrätt hade helt säkert mött skarpa protester från arbetarrörelsen. Det var ju, från denna sida sett, illa nog att den enskilde arbetaren nu skulle kunna göras skadeståndsskyldig för fredspliktsbrott. Att till på köpet arbetsgivaren genom att utmäta och kvittningsvis indriva det privatstraff, som skadeståndet i realiteten kunde utgöra, skulle få uppträda som domare i egen sak, låt vara endast interimistiskt, skulle ha gjort förslaget till lagreglering av fredsplikten än mer förkastligt. I denna situation skulle den borgerliga majoriteten förmodligen givit efter i denna relativt oväsentliga fråga i avsikt att undvika onödig irritation och för att därigenom lättare övervinna arbetarsidans misstro mot arbetsfredslagstiftningens huvudprinciper.[33] Att den enskilde arbetarens skadeståndsansvar för fredspliktsbrott inte betraktades som en kärnpunkt i lagförslaget framgår av att begränsningen av ansvaret till 200 kronor kunde genomföras, och detsamma kan mera direkt utläsas av uttalanden i riksdagen.[34]

Vill man använda sig av spekulationer om lagstiftarens hypotetiska vilja såsom ett hjälpmedel vid rättstillämpningen, så bör man emellertid rimligen bortse från alla efemära modaliteter i samband med lagens tillkomst, och detta redan därför att bedömningen av deras betydelse i allmänhet måste bli högst osäker. Vad tillfälliga stämningar och taktiska hänsyn skulle ha betytt bör man sålunda lämna utan beaktande, liksom i princip den tänkta inverkan av annat tidsbundet material som inte fått uttryck i lagreglerna. Men i så fall torde det ge större klarhet att lämna gissningar om lagstiftarens åsikt därhän och att i stället omedelbart rikta uppmärksamheten på de värderingar som kan utläsas av lagens ord.

Söker man ledning av de värderingar, som kan utläsas av arbetsfredslagarna, synes främst följande betraktelsesätt ha relevans i förevarande fråga.

Såsom arbetsdomstolen framhåller är det ett väsentligt syfte med arbetsfredslagstiftningen att tvist om olovlig stridsåtgärd skall — om parterna ej själva kan slita tvisten — göras till före-

[33] Om attityderna till förslaget om arbetsfredslagstiftning, se Westerståhl, Svensk fackföreningsrörelse, s. 366 ff. Om stämningarna i riksdagen vid behandlingen av skadeståndsreglerna, se Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 74 ff.

[34] Se särskilt von Sydow i FK 1928 nr 35 s. 60 f.

mål för *rättslig prövning*. Med hänsyn härtill tycks anledning här saknas att gottskriva kvittningsinstitutet dess effekt att avlasta domstolen arbete. Arbetsfredslagstiftningens nämnda syfte torde vidare innebära att tvister om pågående stridsåtgärders lovlighet så snart som möjligt bör komma under rättslig bedömning. Kvittningsinstitutets effekt att kasta bördan att öppna rättegång över från den ena parten till den andra kan tydligen föra med sig att den rättsliga prövningen fördröjs till men för arbetsfredsintresset. I situationer då stridsåtgärden alltfort vidmakthålles eller då inträdd vapenvila är labil, så medför varje svarsåtgärd risker för att striden utvidgas eller blossar upp ånyo till förfång ej blott för kombattanterna utan även för samhället i övrigt. Kollektivavtalslagen anses ju också i princip förbjuda svarsåtgärder.[35] En kvittningsåtgärd i anledning av fredspliktsbrott skulle givetvis stämplas som illegal i den mån den kvittandes syfte vore att påverka motparten i arbetskonflikten,[36] men även om han ej har annat syfte än att skaffa sig täckning för sitt skadeståndsanspråk framstår åtgärden såsom olämplig, eftersom den av motparten lätteligen uppfattas som en facklig svarsåtgärd och därigenom kan orsaka att striden griper omkring sig. Härtill kommer att arbetstagarsidan inte skulle ha tillgång till något motsvarande extrajudiciellt repressionsmedel mot fredspliktsbrott. Arbetsfredslagstiftningen bygger på principen att arbetsmarknadsparterna bör vara i allo jämställda, och denna grundsats kan rationellt motiveras, ty dess upprätthållande bör främja parternas förtroende till de rättsliga instituten, främst kollektivavtalet, och därmed indirekt arbetsfreden.

Det låter sig sägas, att kvittningsrätten här såsom eljest skulle förstärka tillämplig skadeståndsregels preventiva effekt och att den förty i förevarande fall såsom fredsbefrämjande i vart fall borde erkännas. Emellertid förmedlar kollektivavtalslagen intrycket att behovet av prevention mot de enskilda arbetstagarnas fredspliktsbrott inte är synnerligt trängande. Här märks regeln om begränsning av ansvaret till 200 kronor samt de bestämmelser i 4 § andra stycket, vilka gör organisationerna till arbetsfredens garanter. Har en olovlig stridsåtgärd arrangerats av fackför-

[35] Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 231 ff, och Bergström, Kollektivavtalslagen, s. 123 ff.
[36] Jfr AD 1958 s. 275.

eningen, brukar de enskilda arbetarna inte drabbas av något skadeståndsansvar.[37] De stridsåtgärder, som ådrager de enskilda arbetarna ansvar, är sådana som kommit till stånd på deras egen tillskyndan, och dylika åtgärder är i allmänhet ej särskilt slagkraftiga, eftersom en arbetsstrid svårligen kan föras verkligt effektivt utan ledning.[38] Preventionen mot enskild arbetares fredspliktsbrott omintetgöres för övrigt ingalunda av att arbetsgivaren förmenas kvitta med tvistig skadeståndsfordran. På flera andra vägar kan ett måttligt preventionsbehov tillgodoses.[39]

Vad som nu anförts synes vara tillfyllest för att motivera den av arbetsdomstolen hävdade undantagsregeln. Härtill kommer, såsom domstolen påpekat, den tungt vägande omständigheten att praxis på arbetsmarknaden icke ger belägg för att arbetsgivare kvittat med tvistiga krav av förevarande art. Den av domstolen uttalade rättssatsen är alltså väl grundad, och avgörandets auktoritet är — ehuru dissens förekom — obestridlig. Vi övergår nu till att i ljuset av den föregående framställningen skärskåda rättssatsens innehåll i några enskildheter.

Vad först beträffar frågan om *skadans art,* så är det tydligt att den av arbetsdomstolen uttalade undantagsregeln gäller varje ersättningsanspråk på grund av fredspliktsbrott oberoende av skadans natur. Bolaget hade i målet förklarat att dess anspråk avsett såväl ideellt som ekonomiskt skadestånd, och domstolen gav ingen antydan om att de två skadeståndstyperna skulle vara underkastade skilda kvittningsregler. Betänkligheterna mot kvittning borde väl vara mindre då arbetsgivaren åberopar allenast ekonomisk skada — då riskerna för felbedömning av skadeståndets storlek är mindre än då ideella moment berörs — men så länge den kränkta primära förhållningsregeln avser fredsplikten är alltså kvittning med tvistig fordran i vart fall utesluten. Denna ståndpunkt är rättstekniskt lämplig och synes välbetänkt.

Ett näraliggande kvittningsproblem bör uppmärksammas i anslutning till det nyss sagda. Den handling, varigenom en enskild

[37] Schmidt a.a. s. 273.

[38] Jfr huru det i utländsk rätt förekommer att enskilda arbetstagare ej binds av fredsplikt, se t. ex. Sipilä i FJFT 1962 s. 286 f och 292 samt Hueck & Nipperdey II § 16 II.

[39] Jfr ovan s. 374 ff om lönekvittning med transporterad fordran på fredspliktsskadestånd samt nedan s. 427 om kvittning med ett av arbetarorganisationen vitsordat krav på dylikt skadestånd.

arbetstagares fredspliktsbrott sker, utgör ju i allmänhet tillika objektivt sett ett brott mot *tjänsteavtalet*. Arbetstagaren nedlägger t. ex. arbetet utan uppsägning och bryter därigenom mot tjänsteavtalets uppsägningsregler eller han »maskar» och felar sålunda mot tjänsteavtalets normer om rimlig arbetstakt. Hans handling synes då i vissa fall kunna ge upphov till skadeståndsskyldighet på två skilda grunder, nämligen dels såsom brott mot fredsplikten och dels såsom kränkning av ifrågavarande tjänsteavtalsnorm.[40] Att fredspliktsbrott samtidigt föreligger, synes i princip ej avskära arbetsgivaren från att utnyttja eljest tillämpliga sanktioner mot tjänsteavtalsbrott.[41] Antag nu att arbetsgivaren i en situation av här åsyftat slag, efter att ha uttalat beskyllningar eller misstankar om fredspliktsbrott, kvittar mot lön med bestridd skadeståndsfordran under åberopande av allenast tjänsteavtalsbrottet.[42] Dylik befogenhet torde ju tillkomma honom såvitt endast vanliga lönekvittningsregler vore tillämpliga. Emellertid skulle ett sådant förfarande av motsidan kunna uppfattas som ett kringgående av förbudet mot kvittning med tvistigt fredspliktsskadestånd, vilket inger betänkligheter. Om arbetsgivaren i samband med kvittningsåtgärden uttryckligen efterger varje anspråk på grund av fredspliktsbrottet, så viker väl betänkligheterna, eftersom i så fall de kollektiva intressena kopplas bort från saken. Som villkor för kvittning i detta sakläge bör väl dessutom krävas att genfordran avser allenast rent ekonomisk skada.

Likviditetskravet har ej preciserats i domskälen. Givetvis skulle kravet uppfyllas genom dom eller skiljedom över skadeståndsanspråket liksom genom den enskilde arbetstagarens medgivande av anspråket. Med hänsyn till att kvittningsinskränkningen uppbäres främst av hänsyn till de kollektiva intressena på arbetsmarknaden får därjämte antagas vara tillfyllest, att den kollektivavtalsbärande fackorganisationen på arbetstagarsidan vitsordar genfordrans existens. En möjlighet att förstärka preventionen mot enskilda arbetstagares olovliga stridsåtgärder öppnas sålunda genom att kvittningsinstitutet med fackföreningens begivande kan nyttjas såsom ett snabbt verkande repressionsmedel mot uppenbara — ehuru av arbetstagarna bestridda — fredspliktsbrott.

[40] Jfr Conradi i SvJT 1951 s. 67 ff.

[41] Se i AD:s praxis särskilt 1934 nr 182.

[42] Sådan kvittning synes ej strida mot norsk kollektiv arbetsrätt, se ARD 1933 s. 171.

Den av arbetsdomstolen uttalade rättssatsen — att tvistig fordran på fredspliktsskadestånd ej får kvittas mot lön — är, sådan den formulerats i domen, såtillvida ofullständig som den intet uttalar om *sanktionerna;* den uttrycker endast en primär förhållningsregel för arbetsgivaren. En av domstolen åsyftad rättsföljd är dock givetvis den som var föremål för prövning i förevarande del av domen, nämligen arbetsgivarens förpliktelse att utge allmänt skadestånd till arbetstagarorganisationerna. Handlar en arbetsgivare i strid med rättssatsen kan han alltså, såsom förutsättes i domen, åläggas dylik förpliktelse. Men skulle även andra sanktioner kunna vara tillämpliga? Av intresse är främst frågan, huruvida kvittningsförbudet jämväl tar sig uttryck i att arbetsgivaren frånkännes rätten att i process styrka sin genfordran och använda den såsom motfaktum mot arbetstagarens krav att utfå den innehållna lönen. Svaret torde ej omedelbart kunna utläsas av domen 1958 nr 26. I målet om lönekraven ogillades visserligen arbetsgivarens kvittningsyrkande på den grund att genfordran ej ansågs styrkt och icke på den grund att redan genfordrans tvistighet avskar arbetsgivaren från kvittning, men härav kan något motsatsslut ej dras, ty den förra grunden — som med hänsyn till rättskraftsreglerna var den för arbetarna mer gynnsamma domsgrunden — torde böra prövas i första hand.[43] Hur frågan skall besvaras, om den ställes på sin spets, kan vara föremål för delade meningar.[44] Att lönefordran omedelbart utdömes utan hinder av kvittningsyrkandet är väl den lösning som har de bästa skälen för sig. Denna lösning är enklast i rättstekniskt avseende. Å andra sidan kan dock sägas, att kvittningsinskränkningen rörande fredspliktsskadestånd icke i första hand uppbäres av hänsyn till den enskilde arbetstagarens intressen samt att det allmänna skadeståndet är en sanktion av sådan smidighet och kraft att andra sanktioner egentligen är umbärliga.[45] Vad beträffar krav på löne-

[43] Om att båda grunderna åberopats i målet, se ovan not 32.

[44] I texten avses blott den situation då lönefordran är klar. För eventualkvittning mot löneanspråk med tvistig fordran på fredspliktsskadestånd möter ej hinder, åtminstone ej om likvidabilitet föreligger, se AD 1959 nr 21.

[45] Om arbetsgivaren genast väcker talan i anledning av det förmenta fredspliktsbrottet och först därefter innehåller det yrkade skadeståndsbeloppet på lönen i avbidan på domen, så torde motiven för kvittningsinskränkningen i stort sett bortfalla och i vart fall synes då rimligt att arbetsgivaren får åberopa genfordran till förhindrande av att arbetstagaren utverkar exekutionstitel för löneanspråket.

fordrans dröjsmålspåföljder, t. ex. avtalsviten, så saknas skäl att generellt frånkänna genfordran av förevarande art egenskapen att kunna bilda relevant motfaktum.

5. Vi lämnar därmed problemen rörande fredspliktsskadestånd och riktar uppmärksamheten på frågan, huruvida tvistig fordran avseende *allmänt skadestånd för andra kollektivavtalsbrott än fredspliktsbrott* får kvittas mot lön. Vad som inger betänkligheter mot sådan kvittning är i första hand den starkt repressiva karaktären hos denna påföljd. Visserligen bör dess likhet med bötesstraffet inte föranleda till sådana slutsatser som att skadeståndsanspråket inte skulle »uppkomma» förrän det fastställts av domstolen,[46] men man bör här beakta att ett åläggande att utge allmänt skadestånd i vida kretsar på arbetsmarknaden anses stämpla den skadeståndsgrundande gärningen som en klandervärd orättshandling medan däremot ett förpliktande att utge vanligt ekonomiskt skadestånd inte torde anses innefatta ett motsvarande fördömande av gärningen. Att arbetsgivaren med användande av kvittningsinstitutet gör sig till domare i sak om allmänt skadestånd, låt vara blott interimistiskt, kan på arbetstagarsidan därför uppfattas som särskilt stötande. Vidare saknas ju en objektiv måttstock för utmätande av ersättning för skada av denna art, t. ex. för kränkning av intresset i kollektivavtalets upprätthållande. Att sålunda särskild risk för felbedömning av anspråkets storlek föreligger, medför att man inte här i samma grad som eljest har anledning gottskriva kvittningsinstitutet att det avlastar domstolen arbete. Antalet fall då oriktiga kvittningsåtgärder blir bestående kan här också antagas bli fler än eljest, relativt sett. Å andra sidan begränsas utrymmet för felbedömningar genom den i 8 § 3 st. kollektivavtalslagen inskrivna 200-kronorsregeln.

Frågan, om tvistig fordran av förevarande slag får kvittas mot lön, förbigicks med tystnad av arbetsdomstolen i domen 1958 nr 26, vilket är värt att beakta mot bakgrund av att problemet hade förts på tal i målet av arbetstagarsidan och att domstolen i sina skäl på en annan punkt — rörande kvittning med fordran på ekonomiskt skadestånd — tillät sig att gå utanför själva saken.

[46] Jfr AD 1958 s. 275.

Domstolen har alltså lämnat frågan öppen.[47] Och jämför man förevarande situation med de fall då genfordran avser, å ena sidan, ekonomiskt skadestånd för tjänsteavtalsbrott, och, å andra sidan, ersättning för brott mot fredsplikten, så måste konstateras att skälen för kvittningsinskränkning är starkare än i det förra fallet och svagare än i det senare. Om jämförelsen med det förra fallet må hänvisas till vad som anförts i föregående stycke. Och anställer man jämförelser åt andra hållet märkes, att motsvarighet saknas till det tungt vägande skäl mot kvittning som föreligger beträffande fredspliktsskadestånd, nämligen att löneavdrag drar med sig risker för vidgning av arbetsstrid. När allt tages i betraktande vill författaren dock rekommendera regeln, att kvittning mot lön icke får ske med tvistig fordran på allmänt skadestånd. Sannolikt stödjes denna ståndpunkt av praxis på arbetsmarknaden.[48] Som skäl för regeln må anföras, utöver vad redan sagts, att preventionen mot ifrågavarande avtalsbrott icke i någon situation synes allvarligt äventyrad av kvittningsrättens inskränkning. I allmänhet uppstår ju även ekonomisk skada då arbetstagare bryter mot kollektivavtalets normativa bestämmelser, och för fordran på ersättning för sådan skada föreligger vanligen ej kvittningsinskränkning. Den förordade regeln minskar givetvis möjligheterna att använda det allmänna skadeståndet som ett bekvämt surrogat för ekonomiskt skadestånd, vilket kan tyckas vålla olägenheter särskilt såvitt gäller brott mot uppsägningsbestämmelser som mestadels ej orsakar annan ekonomisk skada än en svårbevisad allmän förmögenhetsskada. I den mån arbetsdomstolen, efter de allmänna domstolarnas föredöme,[49] ej ställer alltför höga krav på bevisning för påstående om allmän förmögenhetsskada undviks emellertid åsyftade olägenheter.

[47] I annat mål har frågan ej varit uppe; i AD 1962 nr 9 var omständigheterna speciella.

[48] SAF-enkäten gav inga upplysningar om att dylik kvittning skulle förekomma. Inom byggnadsfacket synes problemet ha haft särskild aktualitet under åren 1956—1966 beträffande allmänt skadestånd för s. k. avvikelse från ackordsarbete, men belägg saknas veterligen för att arbetstagarsidan tolererat löneavdrag för tvistig fordran; jfr för övrigt de talrika målen om sådant skadestånd där arbetsgivaren väckt talan och sålunda ej velat pröva kvittningsmöjligheten. (År 1966 har problemet förlorat i betydelse för byggnadsfackets del genom att uppsägningsregler införts och vite stipulerats såsom påföljd, se 14 § jämte protokollsanteckning 2.)

[49] Se särskilt NJA 1948 s. 799, jfr Rodhe § 45 vid not 22 och 23.

III. Om avtalsreglering och annat material från det praktiska rättslivet

a. De i det föregående skildrade rättsreglerna rörande likviditetsfrågan sätts i någon utsträckning ur spel av *avtalsbestämmelser*. Till belysning av förhållandena i det praktiska rättslivet lämnas i det följande några notiser om sådana bestämmelser och om i vad mån de förekommer. Härvid uppmärksammas även klausuler som inte direkt reglerar kvittningsförfaranden men som likväl är av intresse i detta sammanhang enär de är ägnade att undanröja riskerna för att löneavdrag sker för icke existerande genfordringar.

Att kollektivavtal reglerar likviditetsfrågan synes vara sällsynt. Icke något av de viktigare riksavtalen berör uttryckligen detta problem såvitt gäller vanliga kvittningsförfaranden.[1] Ej heller lokalavtal eller tjänstereglementen brukar reglera problemet. Vid SAF-enkäten rapporterade endast ett (av 129 tillfrågade) företag att en lokal reglering härav existerade. Det var ett större företag inom verkstadsfacket som träffat en muntlig överenskommelse med fackföreningen på orten om att anspråk på ersättning för viss typ av arbetsfel inte borde avdragas på lön annat än om arbetstagaren skriftligen medgivit avdraget.[2]

Econtrariotolkning av berättigande kvittningsklausuler kan avse likviditetsfrågan. Härom hänvisas till framställningen ovan C III a 3.

Vad beträffar tjänstereglementen är ju dessa merendels ensidigt utfärdade av arbetsgivaren, och i enstaka fall påträffas däri kvittningsbestämmelser som än mer än gällande rättsregler tillgodoser arbetsgivarintresset. Det finns exempel på att sådant reglemente befriar arbetsgivaren från ansvar för felbedömning av likviditetsfrågan.[3]

[1] För ett kvittningsliknande förfarande, nämligen förverkande (till tredje man) av andel i ackordsöverskott såsom påföljd av s. k. avvikelse från ackordsarbete, stipuleras i en protokollsanteckning till § 4 mom. g) i byggnadsavtalet, att åtgärden får vidtagas endast om det vid förhandlingar mellan lokala organisationer eller eljest mellan huvudorganisationerna är ostridigt att avtalsbrott skett.

[2] Företaget ansåg sig dock ha förbehållit sig beslutanderätten i sista hand.

[3] Ett av landets största bolag har i ett tjänstereglemente haft följande klausul rörande kvittning och detentionsrätt vid anställnings upphörande: »I tveksamma fall är bolaget berättigat innehålla slutlönen tills alla mellanhavanden är fullt klara.» Klausulen har nyligen utgått ur reglementet.

b. En metod att minska risken för att kvittning sker med icke existerande genfordran är att ålägga arbetsgivaren skyldighet att iakttaga viss ordning för prövning av anspråket innan kvittning får ske. Vore arbetsgivaren sålunda underkastad t. ex. förhandlings- eller undersökningsplikt, så tryggades att arbetstagarsidan fick tillfälle att bidraga till den utredning varpå arbetsgivarens beslut skulle grundas. För arbetstagarsidan skulle en dylik ordning även kunna ge fördelen att arbetsgivaren förhindrades kvitta därest lönefordran förföll till betalning innan den föreskrivna proceduren hunnit genomföras.

Vad beträffar de *förhandlingsregler,* som brukar ingå i kollektivavtal, så synes de emellertid i allmänhet sakna betydelse för likviditetsfrågan vid kvittning mot lön.[4] Åtminstone om man får döma efter ordalydelsen hos ordinära förhandlingsregler — av den typ som representeras av kap. 2 i huvudavtalet mellan SAF och LO — är nämligen förhandlingsskyldighetens fullgörande icke betingelse för andra åtgärder än talans väckande vid domstol, tvists hänskjutande till skiljenämnd och stridshandlings företagande. För åtgärden att göra löneavdrag utgör däremot förhandlingsprocedurens iakttagande tydligen icke något villkor. Måhända bör man dock ej helt utesluta möjligheten av att undantagsfall kan föreligga, då det sålunda skulle åligga arbetsgivaren att förhandla innan han kvittade. Anledning bringa problemet å bane synes föreligga om ett kollektivavtal, som eljest efter vanligheten inte vid varje enskild klausul hänvisar till förhandlingsreglerna, i en föreskrift rörande arbetstagares betalningsskyldighet särskilt stipulerar, att tvist om betalningsskyldigheten skall handläggas enligt förhandlingsordningen. Ett exempel, hämtat från kollektivavtalet för pappersbruksindustrien, må nämnas. Där stadgas i en klausul, att arbetare under vissa förutsättningar är ersättningsskyldig för skada som han vållat å arbetsgi-

[4] Om förhandlingsregler och kvittning må här vidare nämnas, att förhandlingsförsummelses betydelse som processhinder i kvittningsmål behandlats ovan s. 308 ff. Ang. de preskriptionsregler, som brukar ingå i förhandlingsordningarna, se kvittningsmålen AD 1942 nr 96 och 1958 nr 26. Dessa regler måste väl vanligtvis antagas innebära, att preskriptionen för genfordrans del bryts genom kvittningsåtgärd som sker inom den föreskrivna fristen för påkallande av förhandling. Från tidpunkten för kvittningsåtgärden får därefter ny preskriptionstid antagas löpa för motpartens krav på det innehållna beloppet (AD 1942 nr 96). Jfr AD 1947 nr 13. Om kvittning och preskription enligt avtal i tysk arbetsrätt, jfr Schaub i NJW 1967 s. 91 ff.

varens tillhörigheter, och i anslutning härtill uttalas i avtalstexten, att eventuell tvist om ersättningens storlek handlägges enligt förhandlingsordningen.[5] Det faller sig onekligen naturligt att uppfatta en dylik hänvisning som om den lägger en förpliktelse på den som hävdar anspråket, alltså arbetsgivaren; klausulen kan sålunda tyckas implicera att ingen indrivningsåtgärd, ej heller kvittning, får vidtagas i händelse av tvist förrän förhandling skett. Nu kan det givetvis tänkas mer än en förklaring till att en dylik hänvisning givits, och hur den nämnda klausulen rätteligen skall tolkas kan vi — i brist på annat tolkningsmaterial — givetvis ej uttala oss om. Vi har endast velat fästa uppmärksamheten på det principiella problemet.

Vad sedan gäller arbetsgivares *undersökningsplikt,* så påträffas i något fall uti kollektivavtal en regel om att ersättningen för en av arbetare vållad skada prövas och bestämmes av arbetsledningen »i samråd med» vederbörande arbetare.[6] Det är tänkbart att en sådan regel bör tolkas såsom innebärande, att löneavdrag för ersättningsbeloppet ej får ske förrän samråd förevarit; dock kan det väl i så fall ej vara fråga om annat än en ordningsföreskrift. Någon gång har undersökningspliktens uppfyllande givits karaktären av betingelse för att arbetsgivarens anspråk skall förfalla till betalning, och i så fall ger en bokstavstolkning av avtalet till resultat att kvittning ej får ske förrän undersökningsproceduren genomförts. Som exempel må nämnas en regel i kollektivavtalet för hotell- och restaurangfacket om servitörs ansvar för belopp enligt s. k. smitningsnota: servitören förklaras där icke vara skyldig att »redovisa» beloppet enligt sådan nota förrän det genom en av arbetsgivaren företagen undersökning konstaterats att servitören är ansvarig.[7]

ILO:s rekommendation nr 85 om rättsskydd för lön inrymmer en regel om att beslut om avdrag å lön för skadeståndsanspråk ej bör fattas utan att arbetaren beretts tillfälle att anföra skäl mot

[5] § 17 mom. 8. — Ett annat exempel erbjuder hänvisningarna till tvisteförhandling i lantarbetaravtalets klausuler om arbetares ansvar för skada å redskap, maskiner och bostad (punkterna 19 och 76). I frågan, huruvida arbetsgivaren får kvitta med ifrågavarande skadeståndsanspråk innan förhandling skett, lär avtalsparternas uppfattning ej överensstämma.

[6] Pappersmassearbetaravtalet § 10 mom. 5.

[7] § 64 st. 3. Se däremot AD 1937 nr 56 ang. äldre regler om samma slag av anspråk.

avdragets verkställande.[8] Bestämmelser med sådan innebörd brukar icke ingå i svenska kollektivavtal, men det faktiska beteendet på arbetsmarknaden synes likväl — såsom framgått av de ovan lämnade upplysningarna från SAF-enkäten[9] — i stort sett överensstämma med det i rekommendationen angivna handlingsmönstret.

c. Att likviditetsfrågan regleras i sådana *interna föreskrifter,* som arbetsgivare utfärdar för lönebetalande organ, synes icke förekomma på den privata arbetsmarknaden. På det *statliga* området däremot föreligger i någon utsträckning dylik reglering. De av försvarets civilförvaltning utfärdade föreskrifterna och anvisningarna angående förfarandet i ersättningsmål m. m.[10] bygger sålunda på förutsättningen, att löneavdrag för anspråk på ersättning för förlust av eller skada å krigsmaktens egendom ej skall ske annat än då fordran medgivits eller ersättningsskyldigheten fastställts av domstol eller av bestraffningsberättigad befattningshavare vid krigsmakten enligt reglerna i 10 kap. militära rättegångslagen.[11] Denna reglering kan måhända betraktas som en återspegling av en allmän princip av innebörd, att i den mån en särskild ordning är föreskriven för prövning av statens anspråk bör mot arbetstagarens bestridande sådant anspråk icke kvittas mot lön med mindre anspråket underkastats prövning och fastställts i den angivna ordningen.[12] Saknas föreskrift om särskild prövning av skadeståndsanspråk — och prövningen sålunda ankommer på allmän domstol — lär myndigheterna för övrigt knappast annat än i uppenbara fall anse sig böra kvitta mot bestridande utan att anspråket fastställts av domstol.[13]

d. Belägg saknas för att de ovan skildrade rättsreglerna rörande likviditetsfrågan skulle ha satts ur spel genom inflytandet av *sedvänjor* på arbetsmarknaden.

[8] Se ovan kap. 8 A not 12.
[9] Se ovan s. 239.
[10] Se härom ovan D III vid not 7.
[11] Föreskrifterna synes förutsätta att lagakraftägande avgörande bör föreligga (jfr kap. 5: 6—7), se däremot MO 1946 s. 365.
[12] Se Herlitz, Förvaltningsrättsliga plikter, s. 547 not 2 (anmärkningsvärt kategoriskt påstående), jfr MO 1946 s. 364 ff.
[13] Jfr SOU 1960: 7 s. 106 f (om redogörares ersättningsansvar). Det i texten sagda kan förmodas gälla t. ex. krav enligt KF 3/5 1946 med vissa bestämmelser rörande skadeståndsskyldigheten för förare av motordrivet fordon, som tillhör eller nyttjas av staten, jfr SOU 1967: 3 s. 33.

I SAF-enkäten ställdes några frågor om hur arbetsgivaren brukade förfara då genfordran var bestridd. Anmärkningsvärt få företag uppgavs haft erfarenhet av denna situation, endast 14 procent av de tillfrågade. Här må inskjutas att denna uppgift i och för sig torde tyda på att företagen endast med stor försiktighet nyttjade kvittningsinstitutet då genfordran var illikvid. Rimligen måste åtskilligt större andel av företagen faktiskt ha haft dylik erfarenhet och sannolikt har upplysningspersonerna varit bristfälligt informerade på denna punkt. De flesta uppgiftslämnarna var knutna till enbart den kamerala sidan av företagens verksamhet och kan tänkas ha saknat närmare kunskap om företags- eller verkstadsledningens handläggning av tvistiga ärenden. Här märkes, att om verkstadsledningen avstår från att hävda en tvistig genfordran medelst kvittning, så saknas skäl att underrätta avlöningsförrättaren. Hur nu än rätteligen må ha förhållit sig med benägenheten att avstå från kvittning hos de företag, som påståtts sakna erfarenhet av tvistiga genfordringar, så måste svaren från de företag, som uppgivits ha haft anledning att taga ställning till likviditetsproblemet, anses tillfyllest för att jäva antaganden om att det inom de av undersökningen berörda facken skulle ha existerat en rättsligt relevant sedvänja av innebörd, att arbetsgivare icke kvittade mot lön med bestridd genfordran. Elva företag hade haft att taga ståndpunkt till problemet i samband med att arbetstagaren skulle lämna anställningen. Av dessa uppgavs tio — representerande samtliga i undersökningen företrädda fack — hålla inne slutlönen till säkerhet för det tvistiga anspråket. Endast ett företag — ett större sågverk — betalade ut slutlönen oavkortad. En fråga om beteendet i det fall, då anställningen skulle bestå, besvarades av 18 företag. Tolv av dessa brukade hänskjuta tvisten om genfordran till förhandlingar och sålunda dröja med kvittningen medan sex omedelbart kvittade utan hinder av genfordrans tvistighet. En annan fråga i enkäten tog sikte på den situationen, att löneavdrag för tvistig motfordran skett och arbetsgivaren därefter genom fackföreningens protest gjorts uppmärksam på att bestridandet varit allvarligt menat, samt avsåg att utröna, om arbetsgivaren då utbetalade det innehållna beloppet — oaktat han ämnade vidhålla sin motfordran vid förhandlingar och eventuell rättegång — eller om han behöll beloppet tills frågan om motfordrans existens avgjorts. Endast fem företag uppgavs ha ställts inför situationen i praktiken. Av dessa hade ett företag vid ett tillfälle givit efter för fackföreningens protest[14] medan övriga fyra företag stått på sig och behållit beloppen i avbidan på vederbörlig prövning av genfordran.

Det material, som framkommit vid SAF-enkäten i denna del, är visserligen tämligen bräckligt men kan inte gärna tolkas på annat

[14] Förhandlingarna hade i detta fall utmynnat i ett erkännande av genfordrans existens.

sätt än att en icke helt obetydlig andel av arbetsgivarna verkställer löneavdrag oavsett motfordrans tvistighet, enkannerligen då säkerheten i innestående löneförmåner hotar att gå om intet. Materialet förmedlar vidare intrycket att arbetsgivarna inom de berörda facken med varsamhet utnyttjar möjligheten att kvitta med tvistig genfordran.[15] Svaren på LO-enkätens frågor om kvittningspraxis rörande bestridd motfordran[16] vederlägger icke nu nämnda slutsatser av materialet från SAF-enkäten.

F. Forumreglerna och kvittningen mot lön

I. Inledning

Den rätt att kvitta mot lön, som må tillkomma arbetsgivaren enligt civilrättens regler, avskäres i viss utsträckning genom forumreglers inverkan. I detta avsnitt skall utredas i vad mån så sker. Framställningen inskränkes dock till att gälla den forumgräns, som här främst har praktisk betydelse, nämligen den mellan arbetsdomstolen och allmän domstol. I den mån annat ej sägs avser framställningen den del av gränsen som bestämmes av reglerna i 1 och 11 §§ ADL.[1]

Hur problemen om kvittning och forum gestaltar sig vid de allmänna domstolarna enligt rättegångsbalkens regler har översiktligt skildrats ovan i kap. 6. Här såsom eljest får förutsättas att rättegångsbalken vid behov supplerar reglerna i ADL.[2]

Att forumregler sätter den materiella kvittningsregleringen ur spel är — detta bör sägas redan inledningsvis — en *undantagsföreteelse*. Forumreglernas effekt i förevarande hänseende synes emellertid stundom ha felbedömts. Det har t. ex. sagts, att forumbestämmelserna i ADL haft som konsekvens »att de facto råder förbud för arbetsgivare att kvitta vanlig fordran mot krav på lön bestämd i kollektivavtal».[3] Ett sådant omdöme är starkt överdrivet och torde bygga på en felsyn. I publicerad arbetsrättslig praxis finner man visserligen ett icke helt obetydligt antal fall — mer än 30 — då lönekrav och motstående fordringar hänförts till skil-

[15] Här bör bl. a. observeras hur ringa antal företag som utsatts för fackföreningsprotester i anledning av löneavdrag för bestridd genfordran.
[16] Se ovan s. 242.
[1] Forumregeln i 23 § SemL behandlas nedan under IV.
[2] Jfr SOU 1944: 10 s. 41 f och 29 § ADL.
[3] Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 60 f, se även densamme i SvJT 1958 s. 212.

da fora, men man bör inte dra slutsatser om reglernas praktiska effekter från dessa fall utan att besinna att fallen i stor utsträckning är atypiska. De har ju avsett situationen i rättegång — ett i och för sig extraordinärt tillstånd — och de har mestadels avsett eventualkvittning, alltså kvittningsyrkande som framställts först i andra hand. Den i det praktiska rättslivet vanligaste typen av kvittning är dock rimligen den reservationslösa kvittningen, således det fall då arbetsgivaren innehåller klar lönefordran. Och i den situationen då klar kollektivavtalsreglerad lönefordran står mot tvistig genfordran — denna må vara kollektivavtalsreglerad eller ej — medför forumreglerna, såsom nedan skall visas, endast i speciella fall att kvittningsrätten avskäres.[4]

Medgiven fordran har av arbetsdomstolen avräknats mot kollektivavtalsgrundade lönekrav utan hinder av att självständig talan angående samma fordran skulle ha hört under allmän domstol.[5] Frågan i vad mån allmän domstol äger handla på motsvarande sätt, då inför denna kvittning yrkas med kollektivavtalsgrundad genfordran och densamma medges, kan vara mer problematisk, eftersom det är diskutabelt huruvida allmän domstol har kompetens att pröva enskild arbetstagares behörighet att disponera över rättsförhållanden som är föremål för tvingande kollektivavtalsreglering.[6] Frågan förbigås här, och den följande framställningen tar sikte — om annat ej sägs — på fall då genfordran är tvistig.

Med *främmande rätt* lär några fruktbärande jämförelser icke kunna anställas på förevarande område, eftersom den svenska forumregleringen synes vara tämligen egenartad.[7] Om rättsläget i några av de länder, som har särskilda arbetsdomstolar, må nämnas följande.

[4] Materialet från SAF-enkäten gav för övrigt intet belägg för att forumreglerna i ADL skulle påverka kvittningsförfarandet utom rätta.

[5] AD 1932 nr 132 (ej bestritt kvittningsyrkande) samt 1942 nr 79 och 1953 nr 25 (medgivna genfordringar). Jfr 1936 nr 29, 1941 nr 143 II och 1946 nr 33 (medgivna kvittningsyrkanden). Avräkning med *domfäst* genfordran har skett i 1937 nr 11 och 1946 nr 18.

[6] Det bör uppmärksammas att medgivanden *i process* kan tänkas binda arbetstagaren ehuru denne *utom rätta* saknat behörighet att förfoga över rättsförhållandet, jfr Conradi i SvJT 1951 s. 357 f, jfr dock även Ekelöf, Rättegång I, s. 47 f.

[7] Forumreglerna i den finska lagen om arbetsdomstol 7/6 1946 efterbildar dock motsvarande svenska regler.

I flera länder, t. ex. *Förbundsrepubliken Tyskland*,[8] omfattar arbetsdomstolarnas kompetens alla tjänsteavtalstvister,[9] och till skillnad från i Sverige saknar det alltså där betydelse för forumfrågan om tjänsteavtalet hämtat sitt innehåll från kollektivavtal eller ej. Enligt tysk rätt anses vidare gälla, att allmän domstol utan hinder av forumreglerna äger pröva en kvittningsvis åberopad arbetsrättslig fordran och vice versa.[10]

I *Norge* är arbeidsrettens behörighet såvitt gäller kollektivavtals normativa bestämmelser i princip begränsad till tvister om kollektivavtals tolkning.[11] Fullgörelsetalan grundad på kollektivavtalsreglerat tjänsteavtal handläggs av arbeidsretten endast om tvisten omedelbart får sin lösning genom avgörandet rörande kollektivavtalets tolkning (arbeidstvistloven § 9 st. 1); en tvist om t. ex. en faktisk omständighets existens faller sålunda utanför arbeidsrettens kompetens även om omständighetens rättsliga betydelse bestäms av kollektivavtal. Yrkar arbetstagarsidan att utfå ett kvittningsvis innehållet, kollektivavtalsgrundat lönebelopp, prövas i enlighet med det sagda tvisten av arbeidsretten endast i den mån den gäller kollektivavtals innebörd. Skulle därefter alltfort någon tvistepunkt föreligga, t. ex. en fråga om genfordrans existens eller om innebörden av rättsreglerna om kvittning, så hänvisas arbetstagaren att dra saken i övrigt inför allmän domstol, och eftersom lönefordran icke utdömes av arbeidsretten i dylika fall bevaras arbetsgivaren vid den kvittningsrätt som civilrättsligt må tillkomma honom.[12]

I *Danmark* avgörs tvister om kollektivavtals *tolkning* regelmässigt i fackligt skiljeförfarande (faglig voldgift), och arbejdsrettens kompetens är såvitt gäller kollektivavtals normativa bestämmelser begränsad till mål i anledning av *överträdelse* av kollektivavtalsregler; arbejdsrettens behörighet konkurrerar delvis med de fackliga skiljenämndernas.[13] Då arbetsgivares förfarande att innehålla lön till säkerhet för genfordran påståtts utgöra en *överträdelse* av förpliktelse att utge kollektivavtalsbestämd lön har arbejdsretten

[8] Arbeitsgerichtsgesetz 3/9 1953 § 2.

[9] Så även i Frankrike, se CTr livre IV art. 1 och chap. VII. Forumreglerna synes avskära kvittning endast i vissa fall vid compensation judiciaire, se Durand II nr 520 och Dalloz Droit civil I, art. Compensation, nr 237.

[10] BGHZ 26, 304, NJW 1966 s. 1771, 1774, och Hueck & Nipperdey I § 97 not 5 med hänv. (doktrinen dock splittrad).

[11] Arbeidstvistloven §§ 7 och 9, Berg, P. & Evje, T., Arbeidstvistloven (1959), s. 73 ff och 81, samt Andersen s. 66 ff och 88 ff.

[12] ARD 1933 s. 171, 1945—1948 s. 184, jfr 1963 s. 77.

[13] Se närmare Illum, Den kollektive arbejdsret, §§ 21 och 23, Haarløv i Nordisk administrativt tidsskrift 1959 s. 347 (jfr Illum a.a. s. 285 not 23) och Rise, Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift, s. 5 ff. Enskild arbetstagares talan om utfående av kollektivavtalsbestämd arbetslön kan instämmas till allmän domstol i den mån fackföreningen underlåter att driva saken i arbejdsretten eller skiljefarande, se lov om arbejdsretten § 5 B 1.

ansett sig behörig att — åtminstone prejudiciellt — pröva frågan om genfordrans existens oaktat genfordran icke grundats på kollektivavtal.[14] De fackliga skiljenämnderna får i princip antagas avvisa prövning av motfordran som ej omfattas av skiljeavtalet.[15] Deras kompetens[16] synes emellertid i allmänhet vara omfattande. Tvist om konnex skadeståndsfordran, som avdragits på lön, har sålunda i praxis avgjorts genom skiljedom ehuru skadeståndsfrågan ej varit reglerad i kollektivavtalet.[17] Verkställbarhetsförklaring avseende facklig skiljedom meddelas av domstol efter en formell prövning;[18] i vad mån kvittningsyrkanden beaktas på detta stadium synes oklart.[19] I lönefordringsmål, som prövas vid allmän domstol eller Sø- och Handelsretten, tycks knappast inträffa att arbetsgivares kvittningsrätt sätts ur spel av forumregler.[20]

Vad åter beträffar svensk rätt, så har problemet om den processuella fördelningen av tjänsteavtalstvister mellan allmän domstol och arbetsdomstolen diskuterats i flera *lagstiftningsärenden* rörande olika materiella frågor, och det har därvid framhållits att den nuvarande dualismen mellan domstolarna är oläglig.[21] År 1960 beslöt riksdagen i anledning av en motion (AK 162/1960) att hos Kungl. Maj:t hemställa, att frågan om en enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område skulle göras till föremål för utredning.[22] Bland de motiv, som anfördes till stöd för att en utredning i ärendet borde komma till stånd, nämndes av några remissinstanser och av lagutskottet, att forumreglernas konsekvenser för kvittningsinvändningar, som inte hade sin grund i kollektivavtal, icke vore tillfredsställande.[23] Ärendet vilar hos Kungl. Maj:t. Det bör tilläggas, att en åtminstone partiell re-

[14] FVK nr 5630 (genfordran, som avsåg ersättning för arbetsgivarens administrationskostnader i anledning av löneavdrag för arbetares skatterestantier, underkändes och de kvittningsvis innehållna lönebeloppen utdömdes).
[15] Jfr Hjejle, B., Frivillig voldgift (1937), s. 129 f.
[16] Kompetensen bestämmes vanligen av Norm for regler for behandling af faglig strid §§ 1 och 5.
[17] Rise a.a. s. 367 ff. Jfr UfR 1938 s. 436. — Fråga om huru kvittning för ackordsunderskott skulle ske mot lön har hänskjutits till faglig voldgift i FVK nr 1538.
[18] Illum a.a. s. 301 f, Rise a.a. s. 23.
[19] Jfr FVK nris 1356 och 1401 samt 5641 och 5679.
[20] Se Gomard, Hansen & Hurwitz, Kommenteret retsplejelov (1964), § 280 not 2 med hänv. Se även Ussing, Alm. del, § 36 V D 2.
[21] Se redogörelsen hos ALU 19/1960 s. 2 ff.
[22] Riksdagens skrivelse nr 221/1960.
[23] ALU 19/1960 s. 8, 14 och 16.

form av arbetsdomstolens forumregler måste antagas komma att ske i samband med en eventuell lagstiftning om kvittning mot lön.[24]

II. Allmänt om gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och allmän domstols behörighet i sakligt hänseende

a. Forumgränsen mellan arbetsdomstolen och allmän domstol bestämmes — i den del vi här undersöker densamma — av reglerna i *1 och 11 §§ ADL,* varest uppräknas vilka mål som hör under arbetsdomstolen. Andra mål mellan tjänsteavtalsparter hör motsatsvis under allmän domstol. Av 1 § ADL framgår att arbetsdomstolen skall upptaga »mål rörande kollektivavtal». I 11 § preciseras innebörden av denna term. Till mål rörande kollektivavtal hänföres där »mål, däri tvisten är:

1. om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd;
2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas; eller
3. om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.»

Av *lagförarbetena*[1] kan utläsas, att lagstiftaren vid bestämmandet av arbetsdomstolens och allmän domstols inbördes kompetens särskilt sökt ta hänsyn till följande tre synpunkter. Arbetsdomstolen skapades för att möjliggöra *en speciellt sakkunnig prövning* av kollektivavtalsrättsliga tvister och till denna domstol borde hänföras mål som erfordrade sådan specialbehandling. Reglerna måste vara så *enkla och överskådliga* som möjligt för att därmed undvika tvister rörande själva behörighetsfrågan. Man måste även tillse *att arbetsdomstolen icke i alltför hög grad betungades med arbete.* Till domstolen borde därför icke hänföras mål som ej hade behov av sagda specialbehandling. Att sådana mål upptogs av arbetsdomstolen sades för övrigt vara olämpligt, då denna därigenom i alltför stor utsträckning komme att behandla frågor av allmän juridisk innebörd, med hänsyn till vilka den icke blivit sammansatt och där den möjligen kunde tillämpa en praxis som strede mot de allmänna domstolarnas.

[24] SOU 1967: 3 s. 56 och 72 ff.
[1] Prop 39/1928 s. 166 ff och s. 242 f.

I förarbetena redovisar departementschefen en rad grupper av mål, och med iakttagande av de nu angivna synpunkterna fördelar han dessa mellan domstolarna, se Prop 39/1928 s. 175 ff. Denna framställning utgör en viktig källa vid tolkningen av forumreglerna, låt vara att den lämnar åtskilliga frågor öppna. Genom praxis har sedermera rättsläget ytterligare klarlagts.[2]

Reglerna om förevarande forumgräns anses vara *indispositiva.* Otvivelaktigt är det också berättigat att allmän domstol icke ens med parternas samtycke äger upptaga mål som kräver den speciellt sakkunniga prövning som arbetsdomstolen tillskapats för att ge. Däremot är det knappast självfallet, att arbetsdomstolen städse bör vara avskuren från att pröva mål som enligt en rigorös tillämpning av forumreglerna skulle höra under allmän domstol. Att arbetsdomstolen skulle vara mindre skickad än allmän domstol att pröva bevis- och rättsfrågor av mer allmän karaktär lär åtminstone numera knappast någon vilja hävda, och risken för att dess praxis i dylika frågor skulle strida mot de allmänna domstolarnas synes icke vara beaktansvärd. Intresset av att arbetsdomstolen skyddas mot varje, om än så obetydlig ökning av arbetsbördan kan svårligen uppfattas som sakrosankt. Som den följande framställningen skall visa, är det svårt att få förklaring till rättspraxis på vissa punkter, om man inte antager att reglerna i viss utsträckning är dispositiva i nu åsyftad riktning.

I avsikt att ge en bakgrund till den följande skildringen av forumreglerna i kvittningsmål lämnar vi närmast — med användande av modern processrättslig terminologi[3] — en redogörelse för huvuddragen av forumreglerna för ordinära mål.[4] Eftersom ändamålet med redogörelsen sålunda är begränsat, inskränker vi oss, i den mån annat ej sägs, till att uppmärksamma rättsläget vid talan om fullgörelse av penningfordringar i mål som i något avseende rör kollektivavtals normativa bestämmelser, d. v. s. bestämmelser som är avsedda att reglera enskilda tjänsteavtalsförhållanden.

Termen *tvist* används i RB kap. 10 och i processrättslig littera-

[2] Av litteraturen om forumreglerna må särskilt hänvisas till Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 56 ff, och Lind i SvJT 1966 s. 707 ff.

[3] Se Ekelöf, Rättegång I, s. 22 ff, jfr Olivecrona, Rätt och dom, s. 205 ff.

[4] Problemet, huruvida de enskilda tjänsteavtalsparterna är kollektivavtalsbundna eller ej, förbigås i denna redogörelse; se om problemets betydelse för forumreglerna Lind i SvJT 1966 s. 707 ff.

tur som synonym till »sak» (processföremål) eller »mål». I 11 § ADL — där det heter »mål, däri tvisten är» — och i litteraturen kring detta lagrum nyttjas däremot termen i ungefärlig överensstämmelse med allmänt språkbruk för att beteckna en mellan parterna faktiskt föreliggande *meningsskiljaktighet* (t. ex. om hur en avtalsklausul skall tolkas).[5] I det följande används termen med denna senare betydelse.

b. Vi betraktar först den situation då käranden för fullgörelsetalan beträffande *kollektivavtalsgrundad fordran*. Grunden för talan innefattar i dylikt fall bl. a. dels en kollektivavtalsnorm rörande anspråket och dels förhandenvaron av det sakförhållande som enligt kollektivavtalsnormen utgör betingelse för anspråket. Kollektivavtalsbestämmelser betraktar vi sålunda här såsom rättsfaktumelement och icke såsom normer sidoställda med rättsregler. Såvitt gäller tvister om själva *grunden* för dylik talan är forumregeln okomplicerad och av helt gängse typ: alla tvister rörande element uti det komplexa rättsfaktum, som bildar grunden, hör under arbetsdomstolen. Så länge svarandens invändningar innebär *förnekanden* av grunden är det sålunda likgiltigt om förnekandet avser kollektivavtalsnormen (svaranden påstår t. ex. att normen är ogiltig eller icke bestående eller att den icke har det innehåll som käranden hävdar) eller nyssnämnda sakförhållande (svaranden påstår t. ex. att ett arbete, som utgör betingelse för anspråket, ej utförts). Även *rättsinvändningar,* d. v. s. påståenden att de av käranden åberopade omständigheterna enligt gällande rätt ej kan läggas till grund för ett bifall till käromålet, synes höra under arbetsdomstolen. Såvitt gäller grundens rättsliga betydelse i förevarande fall är väl dock rättsfrågorna vanligen enkla och otvistiga; regeln om att avtal skall hållas brukar ju inte bestridas.[6] Det bör anmärkas, att invändningar rörande kollektivavtals tolkning här — i enlighet med betraktelsesättet att kollektivavtalsnormer utgör rättsfaktumelement — klassificeras såsom förnekanden.[7]

[5] Se däremot hur lagrådet i sitt yttrande över förslaget till 11 § ADL använde termen tvist för att beteckna processföremålet: »själva tvisten, det varom med rättskraft skall dömas» (Prop 39/1928 s. 243).

[6] Tvister om KAL:s regler angående kollektivavtals tillämplighet hör givetvis under AD. För övrigt må här nämnas, att AD i flera mål om kollektivavtals giltighet tillämpat allmänna avtalslagen.

[7] Tolkning i inskränkt mening åsyftas. Är det fråga om tillämpning av tolkningsprinciper, är invändningen en rättsinvändning.

Det nu sagda har närmast avsett fullgörelsetalan grundad på *uttrycklig* kollektivavtalsbestämmelse. Vad beträffar kollektivavtals »*tysta*» *klausuler* så kan normer, som intolkas i avtalet enligt det enskilda avtalets förutsättningar,[8] i det avseende varom här är fråga likställas med uttryckliga bestämmelser. Naturalia negotii till kollektivavtal i allmänhet[9] är det väl däremot naturligast att betrakta som rättsregler. Anlägger man detta betraktelsesätt måste en beskrivning av forumreglerna kompletteras med utsagan, att tvister om kollektivavtalsnaturalias innehåll liksom om existensen av sakförhållanden, vilka utgör rättsfakta enligt sådana rättsnormer, skall upptagas av arbetsdomstolen. Då vi i fortsättningen talar om kollektivavtalsgrundad fordran innefattar vi emellertid därunder även anspråk, som grundas på naturalia.

De arter av sakinvändningar vi hittills berört har varit förnekanden och rättsinvändningar. Vi övergår härefter till den situation, då svaranden vitsordar såväl att den kollektivavtalsbestämda grunden för käromålet existerar som att den enligt gällande rätt i och för sig har den rättsföljd som käranden påstår. Svarandens ståndpunkt måste då, därest käromålet överhuvudtaget bestrides, innebära att han åberopar ett motfaktum, d. v. s. en omständighet som medför att grunden ej har den rättsliga betydelse den eljest skulle ha haft.[10] Skulle något motfaktum icke åberopas och sålunda *ingen invändning* alls framställas mot anspråket, anses målet höra under allmän domstol, oaktat anspråket är kollektivavtalsgrundat. Inkassomål avvisas alltså av arbetsdomstolen.[11] Fallet uppmärksammades ej under förarbetena till ADL,[12] men nämnda lösning står utan tvivel i bästa överensstämmelse med de principer, på vilka forumreglerna enligt förarbetena skulle bygga, och den är för övrigt oomtvistad.

Innebär svarandens enda sakinvändning mot ett kollektivavtalsgrundat anspråk att ett *motfaktum* åberopas, så beror forumfrågan — och detta är remarkabelt — av karaktären hos ifrågavarande motfaktum. Huvudregeln får sägas vara, att mål där

[8] Jfr AD 1964 nr 24.
[9] Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, passim, Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 37 och 54 ff, och Suviranta i Scandinavian studies in law 1965, s. 177 ff.
[10] Problemen om rättsfaktas klassificering i grundrekvisit och motfakta av olika grader måste här förbigås.
[11] AD 1936 nr 34 och 1948 nr 16.
[12] Se däremot Lindhagen i Prop 224/1947 s. 57.

tvisten avser ett motfaktums existens eller rättsliga betydelse hör under allmän domstol.[13] Invänder svaranden t. ex. att kärandens fordran betalts eller preskriberats enligt 1862 års preskriptionsförordning skall käromålet sålunda prövas av allmän domstol, och detsamma synes gälla beträffande varje åberopande av motfaktum, vars rättsliga betydelse bestämmes av allmänna, icke kollektivarbetsrättsliga regler.[14] Åberopar svaranden däremot ett motfaktum, som innefattar en kollektivavtalsnorm, skall målet upptagas av arbetsdomstolen. Som exempel må nämnas att svaranden påstår anspråket vara preskriberat enligt en bestämmelse i kollektivavtalets förhandlingsordning.[15] Vare sig tvisten då gäller bestämmelsens innebörd eller existensen av det sakförhållande, som enligt bestämmelsen utgör betingelse för fordrans upphörande, är arbetsdomstolen behörigt forum.

Avser tvistepunkten i målet ett motfaktum av andra graden eller av högre grad[16] lärer motsvarande principer gälla. Om svaranden gentemot kollektivavtalsgrundat anspråk åberopar, att fordran eftergivits genom personligt avtal, och käranden i sin tur invänder, att kollektivavtalet innefattar förbud mot sådan avvikelse, samt tvisten gäller kollektivavtalets innebörd på denna punkt, så skall målet upptagas av arbetsdomstolen.[17]

Den nu omtalade regleringen av forumfrågan för det fall, då tvist avser motfaktums existens eller rättsliga betydelse, är originell. Här kan man icke — i olikhet med vad förhållandet är då reglerna i RB kap. 10 är tillämpliga — redan av den grund, som åberopas för anspråket, sluta sig till huruvida käranden för erhållande av exekutionstitel skall dra saken inför den ena eller andra domstolen. Ett kollektivavtalsgrundat anspråk är alltså, så länge svarandens invändning inte är känd, *ambivalent* i forumhänseende. Ett dylikt system kan tyckas mindre lämpligt. Att det funge-

[13] I förarbetena uppmärksammades endast motfakta av sådant slag att deras prövning skulle höra under allmän domstol, se Prop 39/1928 s. 176. Skälet till att mål, där tvisten gällde dylika motfakta, undantogs från arbetsdomstolens behörighet torde främst ha varit en önskan att minska domstolens arbetsbörda.

[14] AD 1939 nr 70 och 1960 nr 4. — Invändning om att kvittningsuppgörelse skett prövades av AD i domen 1941 nr 130.

[15] Prop 224/1947 s. 57. Jfr t. ex. AD 1938 nr 33.

[16] Om termerna, se Olivecrona, Rätt och dom, s. 205, och Ekelöf, Rättegång I, s. 25.

[17] Se t. ex. AD 1932 nr 68.

rar så väl som det gör sammanhänger synbarligen med den på arbetsmarknaden allmänt tillämpade förhandlingsproceduren. Vid förhandlingarna får den presumtive käranden besked om motpartens ståndpunkt och han behöver inte famla i blindo då han väljer forum. Domstolens avgörande av forumfrågan lärer visserligen bero av den ståndpunkt svaranden intar i processen, men skulle svaranden ändra position från förhandling till process på sådant sätt, att den domstol, dit käranden vänt sig med ledning av beskedet vid förhandlingarna, måste avvisa målet, så torde svaranden få stå för rättegångskostnaden vid denna domstol.[18] Skulle ändringen innebära att en invändning av kollektivavtalsrättslig karaktär frånfalles och anspråket därefter är obestritt, tar emellertid arbetsdomstolen såsom rimligt är upp målet utan hinder av den eljest gällande principen att inkassomål hör under allmän domstol.[19]

I förarbetena till ADL uppmärksammades icke möjligheten av att *alternativa invändningar* kunde framställas mot samma kollektivavtalsgrundade anspråk. Framställes två dylika invändningar, uppkommer tydligen ett forumproblem därest de båda tvistepunkterna är av olika natur i forumhänseende. Som exempel må nämnas, att svaranden i ett mål inför arbetsdomstolen dels förnekar grunden till någon del (han påstår t. ex. att en av käranden åberopad kollektivavtalsklausul ej har den innebörd denne hävdar) och dels åberopar ett motfaktum, vilket — därest det anförts ensamt — skulle ha gjort allmän domstol behörig att upptaga målet (han påstår t. ex. i andra hand att betalning skett). Arbetsdomstolen måste i dylikt fall givetvis pröva den invändning, som rör grunden. Skulle denna invändning underkännas, uppkommer problemet hur målet i övrigt bör hanteras. Olika lösningar är tänkbara. De starkaste skälen — främst processekonomiska hänsyn men även det förhållandet att arbetsdomstolen ej är mindre skickad än allmän domstol att bedöma motfakta av allmänrättslig art — talar väl för att arbetsdomstolen bör pröva även den alternativa invändningen.[20] Anser sig domstolen ej kunna förfara på detta sätt, måste antingen målet vilandeförkla-

[18] Jfr RB 18: 5 och 3.
[19] AD 1937 nr 11.
[20] I praxis har dylik prövning förekommit i t. ex. AD 1942 nr 65 (kontantbetalningen till arbetstagaren Brandén) och 1960 nr 4 (förskottsbetalningen av det tvistiga ackordsöverskottet).

ras och parterna hänvisas att föra fastställelsetalan vid allmän domstol angående den alternativa invändningen eller också får arbetsdomstolen inskränka sig till att meddela en fastställelsedom angående den invändning, som rör grunden, samt avvisa målet i övrigt. Vilken lösning som än väljes måste emellertid innebära att fullgörelsedom ej kan meddelas utan att svaranden fått tillfälle att erhålla prövning av båda invändningarna; i så måtto får grund och motfaktum aldrig särskiljas.

c. Vi betraktar härefter den situation då käranden för fullgörelsetalan beträffande en *icke kollektivavtalsgrundad fordran* av tjänsteavtalsrättslig karaktär. Han yrkar t. ex. att utfå lön enligt ett personligt avtal. Grunden för käromålet kan sålunda här vara en klausul i ett personligt avtal jämte den faktiska omständighet som enligt klausulen utgör betingelse för anspråket. Grunden kan också bestå av ett sakförhållande som utgör rättsfaktum enligt ett tjänsteavtalsnaturale.[21] Mål av nu åsyftat slag hör otvivelaktigt principiellt under allmän domstol. Orsak överväga undantag härifrån synes föreligga vid endast en typ av invändning, nämligen den då svaranden åberopar *ett motfaktum, innefattande en kollektivavtalsnorm*. Mot anspråk enligt ett personligt avtal invänder han t. ex. att avtalet innebär en otillåten avvikelse från kollektivavtalet. Dylik invändning kan såsom sådan givetvis icke prövas av annan domstol än arbetsdomstolen.[22] Vad problemet här gäller är, varest själva fullgörelseyrkandet skall upptas till bedömande, när sådan invändning framställes som enda invändning i målet. Frågan är, med andra ord, huruvida krav på fullgörelse av ett icke kollektivavtalsgrundat anspråk är — på sätt motsvarande vad som gäller krav angående kollektivavtalsgrundat anspråk — ambivalent i forumhänseende i så måtto att arbetsdom-

[21] Förutsatt att ifrågavarande rättsregel ej tillika är att klassificera såsom ett kollektivavtalsnaturale; problemet om vilka rättsregler som är tjänsteavtalsnaturalia utan att vara kollektivavtalsnaturalia måste här förbigås, se härom hänv. i not 9.

[22] SvJT 1943 rf s. 61 och AD 1943 nr 5. Se även AD 1956 s. 279 (rådhusrättens avvisningsbeslut) och Lind i SvJT 1966 s. 711 vid not 11. Schmidt (SvJT 1958 s. 210, jfr Kollektiv arbetsrätt s. 60) har antytt att arbetsdomstolens behörighet i dylikt fall skulle förutsätta att invändningen framställts i god tro. Det är dock svårt att se bärande skäl för en sådan ståndpunkt. — Det bör tilläggas att allmän domstol äger att, för bedömande av sin egen behörighet, ingå i prövning av frågan, om kollektivavtal överhuvudtaget gäller eller ej, se t. ex. AD 1941 nr 127 och 1966 nr 25.

stolen äger utdöma anspråket då den enda tvistepunkten i målet avser ett motfaktum av kollektivavtalsrättslig natur. Lagtexten ger här knappast ledning. Av förarbetena till ADL att döma synes emellertid lagens upphovsmän ha betraktat det som en nödvändig förutsättning för arbetsdomstolens behörighet i fullgörelsemål att käromålet *grundas* på en kollektivavtalsnorm.[23] Man vågar nog därför icke antaga att dylik ambivalens gäller för icke kollektivavtalsgrundade anspråk. Har talan väckts vid allmän domstol synes sålunda domstolen icke böra avvisa målet i här åsyftad situation utan endast vilandeförklara detsamma och hänvisa parterna att genom fastställelsetalan inför arbetsdomstolen erhålla ett avgörande av den kollektivavtalsrättsliga tvistepunkten. Forumregleringen behöver väl emellertid på denna punkt ej vara indispositiv. Om fullgörelsetalan väckts vid arbetsdomstolen, är det svårt att se skäl varför denna domstol skulle — efter att till kärandens förmån ha avgjort tvisten om den enda invändningen i målet — vara ovillkorligen förmenad att utdöma anspråket då käranden kräver en exekutionstitel. Praxis synes för övrigt ge vissa belägg för att arbetsdomstolen sett sig oförhindrad att utdöma icke kollektivavtalsgrundade anspråk, låt vara att dylikt utdömande förekommit blott i mera speciella fall.[24]

d. Anhängiggör käranden i samma rättegång talan om *flera anspråk*, skall på gängse sätt forumfrågan för varje anspråk avgöras för sig. Undantag lärer gälla beträffande ostridiga, kollektivavtalsgrundade krav, som rimligen bör kunna utdömas av arbetsdomstolen i samband med att denna domstol prövar andra yrkanden i mål mellan samma parter.[25] Förmodligen bör man räkna med att arbetsdomstolen även i vissa andra fall av kumulation anser sig behörig, om foruminvändning ej framställes, att upptaga tvist som i och för sig skulle höra under allmän domstol.[26]

Åberopar käranden *alternativa grunder* för samma yrkande i

[23] Eller på ett sakförhållande, vars rättsliga betydelse bestämmes av en rättsregel av kollektivarbetsrättslig natur. Som belägg för det i texten sagda, se Prop 39/1928 s. 170 ff samt ordalydelsen i det till lagrådet remitterade förslaget (s. 230).

[24] Se t. ex. AD 1947 nr 8 (se härtill Conradi i SvJT 1951 s. 359 f) och 1953 nr 25 (anspråket på lön för tiden 1—7 september; kumulation med andra anspråk).

[25] AD 1936 nr 8 och 1939 nr 17.

[26] Jfr ovan not 24 ang. AD 1953 nr 25.

arbetsrättsligt mål, lärer den domstol, där talan väckes, ha att pröva tvisten allenast i den mån målet skulle ha upptagits av domstolen då den ena och andra grunden anförts för sig.[27] Skulle endast den ena grunden befinnas höra under domstolen och kan kärandens talan ej bifallas med stöd av denna grund, så måste hans talan i vad den baseras på den andra grunden sålunda avvisas vid den domstolen. Den ogillande domen över den prövade delen av käromålet får då givetvis ingen negativ rättskraftsverkan beträffande den alternativa grunden, oavsett om denna enligt en vanlig bedömning av rättskraftsfrågan skulle ha fallit inom »resjudicatacirkeln» eller ej.

e. Att forumreglerna i ADL inte fått något idealiskt innehåll inses lätt redan av den nu lämnade redogörelsen. Tydligt är att en av de synpunkter, som departementschefen i förarbetena uppgivit sig vilja taga hänsyn till vid reglernas bestämmande, icke kunnat beaktas i önskvärd mån: reglerna kan icke sägas ha blivit enkla och överskådliga. Här må i övrigt endast påpekas den i processekonomiskt avseende ogynnsamma effekten av att olika, samtidigt aktuella tvister i anledning av samma tjänsteavtalsförhållande kan komma att hänföras till skilda fora.[28] I lagstiftningsärenden om nya specialdomstolar bör erfarenheterna av dessa reglers tillämpning utgöra ett *caveat*.

III. Kvittningsmålen och forumgränsen mellan arbetsdomstolen och allmän domstol

a. I förarbetena till forumreglerna i ADL uppmärksammas endast en kvittningssituation, nämligen den då en *i sig otvistig, kollektivavtalsgrundad huvudfordran* möts med yrkande om kvittning med icke kollektivavtalsreglerad motfordran. Detta fall jämställes i forumhänseende med sådana fall, då svaranden såsom enda invändning mot kollektivavtalsgrundat krav åberopar ett motfaktum av allmänrättslig karaktär (betalning, tioårspreskription)[1], och om mål av ifrågavarande slag uttalar departements-

[27] Jfr AD 1935 nr 62.

[28] Se i övrigt den kritik som redovisas i ALU 19/1960.

[1] Prop 39/1928 s. 176: »Den femte gruppen slutligen omfattar fall, där målet såtillvida står i samband med ett kollektivavtal, att anspråket väl har sin grund i en genom kollektivavtal reglerad rätt men själva tvisten rör omstän-

chefen att ingen reell grund finnes för att de skall bedömas av arbetsdomstolen.[2] Dylika mål skall sålunda i deras helhet upptagas av allmän domstol. I linje härmed ligger ett uttalande av Lindhagen i förarbetena till 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. I dennes — icke motsagda — uttalande åsyftas fall, då klar kollektivavtalsgrundad fordran möts med invändning om kvittning med motfordran, som är grundad på kollektivavtalet, eller med invändning att den omstämda fordran är preskriberad på grund av föreskrift i kollektivavtalet och från kärandesidan bestrides att invändningen är befogad enligt kollektivavtalet; sådana mål säges skola upptagas av arbetsdomstolen.[3]

Av dessa uttalanden under lagstiftningsförarbeten framgår sålunda den viktiga *huvudregeln* för handläggning av kvittningsyrkanden vid ifrågavarande forumgräns, nämligen att *kollektivavtalsgrundad huvudfordran och åberopad genfordran* — denna må vara kollektivavtalsreglerad eller ej — *skall vid förbehållslös kvittning*[4] *prövas tillhopa vid samma domstol.* Kvittningsyrkanden ställs i klass med invändningar om vanliga motfakta, och det tas i förarbetena för givet att på samma sätt som en invändning om vanligt motfaktum skall prövas gemensamt med grunden för käromålet så skall en kvittningsvis åberopad motfordran handläggas tillsamman med huvudfordran. Arbetsdomstolens forumregler har i så måtto anpassats efter civilrättens kvittningsregler. Av uttalandena framgår vidare att principen om kollektivavtalsgrundade anspråks ambivalens i forumhänseende[5] gäller även vid kvittning; forum för en otvistig kollektivavtalsgrundad fordran, som möts med kvittningsyrkande, beror — kort sagt — av om motfordran är eller påstås vara kollektivavtalsreglerad eller ej. Till frågan om vilka motfordringar som hör under den ena och andra domstolens prövning återkommer vi strax.

Dessa principer har konfirmerats i *arbetsdomstolens praxis.* I

dighet, som ligger helt utanför kollektivavtalsförhållandet, till exempel då krav reses på utfående av lön, som är bestämd genom kollektivavtal, men invändning göres om betalning, motfordran, preskription eller dylikt.»

[2] Det sägs t. o. m. vara olämpligt att de upptoges av arbetsdomstolen; anförda skäl, se Prop 39/1928 s. 176, jfr ovan under II not 13.

[3] Prop 224/1947 s. 57.

[4] Om läget vid eventualkvittning, se nedan under d.

[5] Jfr ovan s. 443 ff om hur motfaktums natur bestämmer forum.

åtskilliga fall har sålunda arbetsdomstolen upptagit och prövat yrkanden om att motfordran med kollektivavtalsrättslig anknytning måtte kvittas mot kollektivavtalsgrundad lönefordran.[6] Har en motfordran, som åberopats till kvittning gentemot en klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran, däremot saknat anknytning till kollektivavtalet, så har arbetsdomstolen vidare, i bästa överensstämmelse med de i förarbetena uttryckta grundsatserna, avvisat målet *i dess helhet*. Sålunda har ej heller i dylikt fall forumreglerna tillåtits sätta civilrättens kvittningsregler ur spel. Ett fall av denna art är *AD 1942 nr 55 III*. I detta mål yrkade arbetstagarsidan vid arbetsdomstolen bl. a. att utfå en klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran, som kvittningsvis hade innehållits. Arbetsgivaren invände att den motfordran, varom fråga vore, grundades på ett personligt avtal (ett sidoavtal om kost och logi) och bestred förty domstolens behörighet att upptaga målet såvitt gällde denna tvist. Foruminvändningen vann bifall med motivering, att tvisten hänförde sig endast till den rätta innebörden i en särskild mellan tjänsteavtalsparterna träffad enskild överenskommelse, och arbetsdomstolen avvisade sålunda arbetstagarsidans fullgörelsetalan i denna del. En jämförelse mellan detta mål och en grupp likartade mål, som tycks skilja sig härifrån endast däri att foruminvändning ej gjorts, synes emellertid visa att forumregeln om allmän domstols behörighet att avgöra kvittningsmål, där klar kollektivavtalsgrundad lönefordran möts med tvistig, icke kollektivavtalsreglerad genfordran, är i viss mening *dispositiv*. Arbetsdomstolen har i ett antal fall avvisat yrkanden om kvittning med tvistig motfordran, som saknat kollektivavtalsrättslig anknytning, medan den klara och kollektivavtalsgrundade lönefordran, som utgjort huvudfordran, har utdömts. Merendels har det varit fråga om fall då petitum om lönefordrans utdömande kumulerats med annat yrkande, som odisputabelt hört under arbetsdomstolen,[7] men även andra fall har förekommit.[8] Den arbetsgivare, som i här avsedd situation vill trygga sina civilrättsliga kvittningsbefogenheter från att sättas ur spel genom forumreglers inverkan, måste sålunda — att döma av praxis — framställa *forum-*

[6] Se t. ex. AD 1930 nr 64, 1937 nr 98, 1938 nr 62, 1942 nr 96, 1946 nr 49, 1949 nr 62 och 1961 nr 13 II.

[7] AD 1941 nr 104, 1941 nr 143, 1942 nr 102 IV, 1947 nr 58 och 1957 nr 89.

[8] AD 1940 nr 78 och 1941 nr 145 (det senare ej ref.).

invändning. Att krav på sådan invändning uppehålles tycks också vara lämpligt.

Om en arbetsgivare åberopar kollektivavtalet såsom grund för en gentemot klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran anförd genfordran men arbetsdomstolen finner att genfordran icke är reglerad av kollektivavtalet, så avvisas kvittningsyrkandet och utdömes lönefordran, ehuru genfordran kan tänkas existera enligt normer av icke kollektivavtalsrättslig natur.[9]

Väckes talan om utfående av klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran vid *allmän domstol* och möts käromålet där av yrkande om kvittning med tvistig genfordran, skall domstolen — i enlighet med de ovan redovisade, i förarbetena uttryckta grundsatserna — pröva fordringarna gemensamt, därest motfordran saknar kollektivavtalsrättslig anknytning,[10] samt avvisa målet i dess helhet, därest motfordran har sådan anknytning. I praxis påträffas emellertid ett avgörande, *SvJT 1942 rf s. 33*, där allmän domstol handlat i strid med det sist sagda.

Omständigheterna var följande. En musiker yrkade vid rådhusrätt att utfå en kollektivavtalsgrundad[11] lönefordran. Arbetsgivaren medgav riktigheten i och för sig av kravet men gjorde foruminvändning under åberopande av att arbetsförhållandet reglerats av kollektivavtal samt invände i sak, att musikern obehörigen uteblivit från tjänstgöring vissa dagar och därigenom tillfogat arbetsgivaren skada beräknad till visst belopp (högre än lönekravet), med vilket kvittning yrkades för den händelse målet upptogs till prövning. Kollektivavtalet inrymde en klausul om uppsägningstid och uppsägnings form, och tvisten gällde bl. a. huruvida uppsägning skett. Rådhusrätten fann målet vara av beskaffenhet att röra kollektivavtal och förklarade sig obehörig upptaga målet. På besvär av musikern prövade hovrätten lagligt undanröja rådhusrättens utslag rörande musikerns talan och återförvisa målet i denna del till rådhusrätten. Däremot fastställdes utslaget såvitt därigenom rådhusrätten icke till prövning upptagit arbetsgivarens kvittningsvis framställda motfordringsanspråk. Som motivering anförde hovrätten endast, att sådan tvist som avsågs i 11 § 1 st. ADL ej förelåg rörande musikerns talan medan tvisten beträffande motfordringsanspråket däremot avsåg sådan fråga som det enligt nämnda lagrum tillkom arbetsdomstolen att pröva.

[9] AD 1951 nr 45. Jfr nedan under e om det fall då alternativa grunder åberopas.
[10] Jfr AD 1942 nr 55 III.
[11] Framgår av akten.

Hovrättens utslag torde vara felaktigt. Sakfrågan i målet gällde endast den kollektivavtalsreglerade genfordran medan den kollektivavtalsgrundade huvudfordran var klar. Ett mål av denna art skall, såsom ovan framgått, i forumhänseende behandlas på samma sätt som ett mål om kollektivavtalsgrundad fordran där tvisten endast avser ett motfaktum, d. v. s. huvudfordran och motfordran skall prövas gemensamt och forum bestämmes av motfordrans karaktär.[12] I vart fall gäller detta då — såsom i 1942 års mål synes ha skett — foruminvändning framställes. Forumfrågan i SvJT 1942 rf s. 33 skulle följaktligen rätteligen ha avgjorts på sätt skedde i rådhusrättens utslag, d. v. s. målet i dess helhet skulle ha avvisats.

Påståendet att hovrättens avgörande var oriktigt styrks av en jämförelse med arbetsdomstolens beslut AD 1958 nr 2, vari arbetsdomstolen med avvisande av arbetarsidans foruminvändning och med utförlig motivering förklarade sig behörig att pröva en av arbetare ursprungligen vid allmän domstol väckt men därifrån till arbetsdomstolen hänskjuten talan om utfående av i sig otvistig, kollektivavtalsgrundad lönefordran, mot vilken kvittning yrkats med genfordran av kollektivavtalsrättslig karaktär. Att arbetsgivaren i det senare målet åberopade en utom process avgiven kvittningsförklaring till stöd för sitt yrkande om käromålets ogillande medan i 1942 års mål ett yrkande om avräkningsdom tycks ha framställts, kan icke förklara motsättningen mellan de båda avgörandena. Tanken att kvittningsyrkandets karaktär skulle ha relevans för forumfrågan avvisas sålunda uttryckligen av arbetsdomstolen[13] och den torde ej heller kunna underbyggas med beaktansvärda ändamålsargument.

Att forumfrågan på nu angivet sätt kan tillåtas bero av motfordrans natur har givetvis samband med det förut påpekade förhållandet att man vid rättstvister på arbetsmarknaden brukar precisera tvistepunkten redan före process vid de förhandlingar, om vilkas hållande kollektivavtal regelmässigt stipulerar.[14]

[12] HovR synes ha felbedömt räckvidden hos regeln att klar, kollektivavtalsgrundad fordran hör under allmän domstol; denna regel gäller ju, såsom framgår av förarbetena, icke då motfordran åberopas.
[13] S. 11. Jfr däremot det underrättsbeslut, som återges i AD 1958 nr 2 (s. 9 f).
[14] Se ovan s. 308 ff, jfr s. 444 f.

b. Det är alltså, kort sagt, karaktären hos *motfordran* som bestämmer forum för kvittningsmål, då huvudfordran utgöres av klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran; har motfordran kollektivavtalsrättslig anknytning hör målet under arbetsdomstolen, eljest under allmän domstol. Innan vi går vidare för att behandla mer komplicerade forumfrågor finns det skäl att i en exkurs något belysa *principerna för motfordrans hänförande till den ena och andra domstolen.* Det bör framhållas att dessa principer äger tillämpning inte bara i mål där huvudfordran är ostridig utan även i andra fall; framställningen bygger för övrigt jämväl på material från mål av annat slag.

Det förhållandet, att tvisten om genfordran är av sådan natur att den skall prövas av arbetsdomstolen, uttrycker vi summariskt genom att säga att genfordran är *kollektivavtalsreglerad.*[1]

Till undvikande av missförstånd må påpekas, att så snart en svarande i mål inför arbetsdomstolen åberopar en kollektivavtalsnorm såsom grund för genfordran måste domstolen företaga en viss prövning *i sak.* Denna prövning lärer skola ske i den ordningen, att domstolen först undersöker huruvida genfordran överhuvudtaget är reglerad av normen, d. v. s. huruvida den åberopade normen i och för sig har den innebörden att den påstådda rättsföljden (fordran) är tillämplig därest de åberopade faktiska omständigheterna existerar.[2] Besvaras denna fråga nekande, avvisas kvittningsyrkandet. Genom att avvisning sker, utmärkes att genfordran kan prövas av allmän domstol på annan grund än den som arbetsdomstolen äger bedöma.[3]

Huvudregeln för motfordrans hänförande till den ena eller andra domstolen är helt enkelt, att motfordran hör under arbetsdomstolen om en självständig talan om fullgörelse av samma fordran skulle ha hört under denna domstol medan eljest prövningen tillkommer allmän domstol.[4] Och härvid har man alltså att tillämpa de i 1 och 11 §§ ADL uttryckta — och ovan under

[1] Det bör påpekas att termen icke används som synonym till kollektivavtalsgrundad, vilket uttryck här nyttjas för att ange att en kollektivavtalsnorm ingår i grundrekvisitet för en fordran.

[2] Det kan sägas att AD först prövar den processuella frågan huruvida kompetensgrunden föreligger. Kompetensgrunden är emellertid här ett element i ett av svaranden åberopat materiellt rättsfaktum. Jfr Kallenberg, Svensk civilprocessrätt I (2. uppl.), s. 271.

[3] Jfr ang. alternativa grunder ovan II d och nedan III e.

[4] Jfr RB 10: 17 st. 3.

II skildrade — reglerna. Motfordran hör sålunda under arbetsdomstolen om den grundas på en kollektivavtalsnorm samt tvisten gäller denna norms giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller existensen av den faktiska omständighet, som enligt kollektivavtalsnormen utgör betingelse för anspråket, eller ett motfaktum, vars rättsliga betydelse bestäms av en kollektivavtalsrättslig regel. Med uttryckliga kollektivavtalsnormer jämställs här liksom eljest kollektivavtals »tysta» klausuler. Några illustrationer till det nu sagda må anföras. De hämtas från kvittningsmål ehuru rättsläget lika väl kunnat belysas med material från mål av annat slag.

Normer om vårdnadsplikt anses inte vara kollektivavtalsnaturalia. Detta gäller såväl skyldigheten att undvika sakskador på maskiner etc.[5] som skyldigheten att i övrigt utföra arbetet med vederbörlig omsorg.[6] För att skadeståndsfordran, grundad på brott mot vårdnadsplikt, skall prövas av arbetsdomstolen krävs alltså att vårdnadsplikten är inskriven i avtalet. Det är emellertid tillfyllest att den primära förhållningsregeln (om skyldigheten att vara aktsam) är inrymd i avtalet; den sekundära förhållningsregeln om skyldigheten att utge skadestånd behöver ej finnas där.[7] Även om en klausul om vårdnadsplikt icke innebär avsteg från allmänna skadeståndsregler synes dess tillämpningsområde tolkas snävt; en klausul om plikt att visa aktsamhet med verktyg, maskiner och material anses sålunda ej reglera frågan om ansvar för arbetsfel i allmänhet.[8]

Vad gäller brott mot uppsägningsbestämmelser och andra regler om skyldighet att fullgöra åtaget arbete är det, på samma sätt som beträffande vårdnadsplikten, tillfyllest för arbetsdomstolens behörighet att pröva skadeståndsanspråk att den primära förhållningsregeln är inskriven i kollektivavtalet.[9]

På brott mot en norm om lydnadsplikt — denna må vara bekräftad i kollektivavtalet eller ej — lärer skadeståndskrav av natur att prövas av arbetsdomstolen kunna grundas.[10]

Tvist om anspråk, som grundas på personligt avtal, hör principi-

[5] AD 1935 nr 46, 1936 nris 11 och 105 och särskilt 1951 nr 45.

[6] Se särskilt AD 1951 nr 52. Jfr AD 1941 nr 145 (ref. hos Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 64 not 6), 1942 nr 102 IV (onödig tomkörning), 1947 nr 34 och 1957 nr 29 (kassabrist).

[7] AD 1938 nr 62 och 1942 nr 96.

[8] AD 1951 nr 52. Jfr AD 1947 nr 34.

[9] AD 1961 nr 13 II ang. underlåtenhet att fullfölja åtagen arbetsuppgift. Betr. uppsägningsbestämmelser, jfr AD 1950 nr 67 och 1953 nr 23. Saknas klausul om uppsägningstid i kollektivavtal lärer detta vanligen innebära att skyldighet att iakttaga uppsägningstid ej föreligger.

[10] AD 1937 nr 98. Kausaliteten mellan lydnadsbrott och skada brister emellertid stundom, se AD 1951 nr 45.

ellt under allmän domstol. Att det personliga avtalet är träffat på grundval av en delegationsregel i kollektivavtalet gör härvidlag ingen skillnad.[11] Det förhållandet, att en på arbetsplatsen gällande föreskrift är utfärdad med stöd av arbetsgivarens kollektivavtalsenliga rätt att utöva arbetsledningen, lärer icke medföra att anspråk på skadestånd i anledning av brott mot förskriften skall anses kollektivavtalsreglerat.

Anspråk på återbetalning av lönebelopp prövas av arbetsdomstolen även om den ursprungliga betalningen skett enligt ett personligt avtal, därest tvist råder om huruvida detta avtal varit ogiltigt såsom stridande mot kollektivavtalet.[12] Likaså prövar domstolen krav på återfående av belopp, som beräknats enligt kollektivavtal, då restitutionsanspråket grundas på påståendet att någon enligt kollektivavtalet relevant betingelse för lönefordran brustit och detta påståendes riktighet bestrids.[13]

Fordran på vederlag för utgivna naturaförmåner enligt personliga sidoavtal[14] liksom andra mer eller mindre inkonnexa anspråk[15] enligt sådana avtal prövas av allmän domstol. Innefattar emellertid kollektivavtalet en reglering av sidoavtalets innehåll — t. ex. om hur hyra skall beräknas — ankommer prövningen av kollektivavtalets tillämpning i denna del på arbetsdomstolen.[16] Och skulle ett icke kollektivavtalsreglerat sidoavtal angående naturaförmåner befinnas ogiltigt såsom syftande till att kringgå kollektivavtalets minimilönsregler, anses arbetsdomstolen behörig pröva arbetsgivarens återgångskrav avseende vederlag för de faktiskt utgivna förmånerna.[17]

Kollektivavtal förutsätter vanligen att lönebelopp, som är uttryckta i penningar, skall utgå i kontanter, och normen om kontantbetalning är sanktionerad genom att naturauppfyllelse inte bildar relevant motfaktum mot krav på penninglönen.[18] En arbetsgivare, som i enlighet härmed måst utge den stipulerade lönen i penningar

[11] T. ex. Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 42. Jfr kvittningsmålet AD 1962 nr 32 (ang. hyra).

[12] AD 1930 nr 64. Jfr AD 1942 nr 93 (plus- och minusposter vid återgång av personligt avtal). — Återkrav avseende belopp enligt personliga avtal hör normalt under allmän domstol, se AD 1948 nr 7, jfr 1937 nr 28. Ett oklart fall är AD 1942 nr 49.

[13] AD 1949 nr 62. Avgörandet i AD 1931 nr 114 är icke förenligt härmed och synes vara felaktigt.

[14] AD 1941 nr 104, 1942 nr 55 III och 1957 nr 29.

[15] AD 1933 nr 183, 1935 nr 38, 1936 nr 55, 1941 nr 143 och 1948 nr 86. Jfr AD 1942 nr 102 IV och 1947 nr 58.

[16] AD 1942 nr 93, 1953 nr 32, 1958 nr 32 p. 1. Se även AD 1962 nr 32 (ang. mjölk och ved).

[17] AD 1935 nr 153, se härom ovan s. 360 f. Om prövning av återgångskrav då kollektivavtalet inrymt uttryckligt förbud mot viss typ av sidoavtal, se AD 1936 nr 38 och ovan s. 361 f.

[18] Se ovan C III a 4.

oaktat han redan lämnat naturaförmåner till ett värde som helt eller delvis motsvarar kontantlönebeloppet, anses emellertid ha ett restitutionsanspråk på värdet av de utgivna naturaförmånerna. Behörighet att pröva dylika restitutionskrav har arbetsdomstolen i en lång rad avgöranden förklarat ankomma på allmän domstol.[19]

Tvist om skadeståndsanspråk, grundat på fredspliktsbrott, hör självfallet under arbetsdomstolen vare sig fredsplikten är bekräftad i kollektivavtalet eller ej.

Fordringar som hänför sig till tiden innan kollektivavtal blivit gällande kan normalt inte grundas på kollektivavtalet och de kan sålunda inte prövas av arbetsdomstolen.[20]

Så långt torde tvisternas hänförande till den ena och andra domstolen ha skett i harmoni med de ordinära forumreglerna för självständig fullgörelsetalan. I ett par fall synes emellertid *avsteg* ha skett från ifrågavarande huvudprincip och arbetsdomstolen tillagt sig vidgad behörighet att pröva genfordran. Dessa skall nu i korthet kommenteras.

I målet *AD 1939 nr 140* prövade arbetsdomstolen en genfordran, avseende ersättning för vållad sakskada, ehuru någon regel om vårdnadsplikt ej var inskriven i kollektivavtalet och genfordran sålunda inte kunde grundas på detsamma.[21] Som motivering anfördes, att domstolen redan av annan anledning haft att ingå i prövning av arbetstagarens förhållande med avseende å den skadade saken. Härmed förhöll sig så, att arbetstagarsidans käromål bl. a. avsåg ersättning för lön i anledning av ett förment olovligt avskedande — och i denna del hörde målet ostridigt under arbetsdomstolen — samt att arbetsgivaren till sitt friande såsom skäl för avskedandet åberopat bl. a. just arbetstagarens vårdslöshet vid det tillfälle då sakskadan uppstått. Det sakförhållande, som bildade ett element uti grunden för genfordran, råkade alltså tillika ha åberopats och prövats såsom ett vanligt motfaktum mot ett av kärandens petita. Ett sammanträffande av dylik art borde alltså enligt domstolens mening vara tillfyllest för att vidga arbetsdomstolens behörighet.

Avgörandet i AD 1939 nr 140 — där för övrigt dissens [22] före-

[19] T. ex. AD 1931 nr 32, 1935 nr 50, 1939 nr 17, 1940 nr 32, 1942 nr 65, 1947 nr 64 samt 1948 nris 56 II och 86.

[20] T. ex. AD 1940 nr 78 och 1962 nr 32.

[21] Jfr till det följande Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, s. 60 ff, och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 59 not 6. Jfr f. ö. AD 1932 nr 189.

[22] Hagander, som tillhörde minoriteten i AD 1939 nr 140 och var ordf. i

kom — synes emellertid senare ha desavouerats, nämligen i *AD 1947 nr 34,* där omständigheterna var nära överensstämmande om än ej helt likartade[23] med dem i det äldre målet. I 1947 års avgörande vägrade domstolen sålunda att pröva en genfordran avseende skadestånd då kollektivavtalet saknat regel om vårdnadsplikt av ifrågavarande slag, ehuru i målet den skadegörande handlingen blivit föremål för utredning och bedömd såsom motfaktum mot ett av kärandesidan framställt yrkande om ersättning på grund av obehörigt avskedande.

Motsättningen mellan de båda avgörandena överbryggas därest parterna antas kunna disponera över forumfrågan, ty i 1947 års mål framställde käranden foruminvändning beträffande kvittningsyrkandet medan så ej synes ha skett i det äldre målet. Skulle forumregleringen på denna punkt vara indispositiv är motsättningen mellan fallen ofrånkomlig. Utgår man härifrån, så synes 1947 års avgörande vara det som bäst står i överensstämmelse med de i förarbetena till ADL uttryckta grundsatserna; i förarbetena förutsätts att anspråk, som icke grundas på kollektivavtal, skall prövas av allmän domstol. Till förmån för den i 1939 års dom tillämpade principen kan väl icke åberopas annat än den processekonomiska aspekten. Obestridligen är det fördelaktigt att den utredning om det aktuella sakförhållandet, som måste förebringas i rättegången inför arbetsdomstolen, kan utnyttjas rörande båda fordringarna och att den inte ånyo måste framläggas inför allmän domstol. Emellertid skiftar förhållandena från mål till mål; ibland kan den processekonomiska vinsten bli stor, ibland helt obetydlig. Att man låter forumfrågan bero av storleken hos denna vinst synes vara en för förarbetena främmande tanke. Processekonomiska olägenheter är för övrigt något som ovillkorligen är förknippat med den nuvarande dualismen mellan arbetsdomstolen och allmän domstol. Till förmån för den i 1947 års avgörande tillämpade principen må vidare anföras, att den bättre tillgodoser önskemålet om att forumreglerna skall vara enkla och

1947 nr 34 (se forts. i texten), synes ha tolkat AD:s behörighet att pröva genfordringar relativt snävt, jfr AD 1937 nr 28 och 1948 nr 7.

[23] I 1947 års mål synes utredning ha krävts ej endast — som i 1939 års mål — om förutsättningarna för skadeståndsskyldigheten utan även om skadeståndets beräkning. I det äldre målet var vidare kvittningsyrkandet förbehållslöst medan det senare gällde eventualkvittning. Om foruminvändning, se forts. i texten.

överskådliga. Den tjänar vidare syftet att begränsa arbetsdomstolens arbetsbörda, men detta är väl mindre betydelsefullt särskilt som det här blir fråga om relativt obetydliga arbetsbesparingar.[24] Att principen medför vissa risker för att motstridiga domar meddelas får anses vara relativt oväsentligt.[25] Författaren rekommenderar alltså den linje som följdes i 1947 års mål.

Beträffande den nu diskuterade rättsfrågans betydelse för kvittningsinstitutet må tilläggas, att intet mer beaktansvärt behov utav kvittning synes behöva kränkas av att man väljer linjen från 1947 års avgörande. I båda de citerade målen hade arbetsgivarsidan sålunda i vart fall kunnat trygga sitt kvittningsintresse genom att utföra talan på ett taktiskt lämpligt sätt. I 1939 års mål var huvudfordran klar, och arbetsgivaren hade följaktligen — därest domstolen funnit genfordran höra under allmän domstol — endast behövt framställa foruminvändning för att åstadkomma att de motstående fordringarna avvisades gemensamt. Och i 1947 års mål hade arbetsgivaren kunnat avvärja att arbetstagarsidan erhöll någon exekutionstitel vid arbetsdomstolen genom att vitsorda motpartens anspråk i vad det avsåg lön för uppsägningstiden, yrka kvittning häremot med sin skadeståndsfordran samt framställa foruminvändning beträffande de båda motstående fordringarna.

Genfordran, som är grundad på personligt avtal, hör ju enligt huvudregeln under allmän domstol. I *AD 1952 nr 34* har emellertid arbetsdomstolen prövat dylik genfordran, då tvisten gällt ett motfaktum mot genfordran och detta i visst avseende varit kollektivavtalsreglerat. Omständigheterna var följande.

Genfordran, som avsåg hyra och som åberopades till kvittning mot en i sig klar kollektivavtalsgrundad lönefordran, bestreds under påstående att den vore betald. Arbetsgivaren gjorde foruminvändning under åberopande av att tvisten endast gällde genfordran och att denna icke grundade sig på kollektivavtal. Foruminvändningen bestreds av arbetstagarsidan, som till stöd för sin mening åberopade, att enligt en viss bestämmelse i kollektivavtalet en månatlig avräkning av lön och hyra skulle äga rum och att till följd av denna avtalsbestämmelse en presumtion måste anses föreligga, att genom dylika månatliga uppgörelser de fordringar tjänsteavtalsparterna

[24] Genfordran kan dock tarva utredning rörande något annat rättsfaktumelement än det som i målet råkat bli prövat.
[25] Jfr dock Bergström a.a. s. 66 f.

vid varje tid kunde ha haft mot varandra vid sidan av lönen helt kvittats. Arbetsdomstolen anförde i sin motivering i forumfrågan endast, att arbetstagarsidans påstående rörande innebörden av den nämnda kollektivavtalsbestämmelsen måste anses medföra att i målet förelåge tvist om kollektivavtalets rätta innebörd, och domstolen förklarade sig »följaktligen» behörig att upptaga målet till prövning.

Domstolens motivering i forumfrågan är anmärkningsvärt generell, och en restriktiv tolkning av dessa skäl måste sägas vara tillrådlig. Tagna på orden synes skälen uppställa rättssatsen, att arbetsdomstolen är behörig avgöra frågan om existensen av en på personligt avtal grundad genfordran så snart kollektivavtalet av endera parten påstås innefatta en norm som är av relevans vid prövningen av sådan tvist;[26] däremot skulle inte krävas att kollektivavtalet verkligen inrymde en dylik norm. Processekonomiska motiv kan anföras till stöd för en sådan rättssats. Dess tillämpning skulle emellertid få effekter som inte är förenliga med de i förarbetena till ADL uttryckta principerna, bl. a. den att arbetsdomstolen icke bör betungas med eller anförtros att avgöra tvister som icke kräver den speciellt sakkunniga prövning som domstolen är avsedd att tillhandahålla. Enligt vår mening borde sålunda domstolen i sin motivering ha anfört jämväl, att kollektivavtalet finge anses inrymma en bevisbörderegel av det slag som arbetstagarsidan påstått. Av domskälen i själva saken framgår för övrigt att en sådan bevisbörderegel befunnits föreligga: bedömningen av den tvistiga sakfrågan, som ju gällde huruvida genfordran redan satisfierats eller ej, skedde sålunda under beaktande av sagda bevisbörderegel. Att avgörandet av forumfrågan kan kräva vidlyftig utredning och dra ut på tiden är — det måste vidgås — en svaghet hos den princip vi förordar, men motsvarande svaghet vidlåder arbetsdomstolens forumregler i andra situationer.

Håller man sig till de fakta som förelåg till bedömande i AD 1952 nr 34 — med bortseende från om de betonats i domskälen eller ej — synes man vid en varsam generalisering kunna uppställa principen, att även en icke kollektivavtalsgrundad genfordran får prövas av arbetsdomstolen i kvittningsmål, därest tvisten

[26] Motiveringen måste rimligen åsyfta AD:s behörighet att pröva frågan om genfordran vore satisfierad eller ej; att AD ägde avgöra tvisten i den del den gällde kollektivavtalets rätta innebörd (d. v. s. huruvida avtalet inrymde en bevisbörderegel eller ej) var ju självfallet.

gäller existensen eller rättsverkan av ett däremot åberopat motfaktum vars rättsliga betydelse bestäms av en kollektivavtalsnorm.[27] Ett exempel skulle vara, att kollektivavtalet innehölle en regel om hur viss typ av fordran enligt personligt avtal preskriberades samt att tvisten just gällde preskriptionsfrågan.

c. I det föregående har vi förutsatt, att tvistepunkten i mål om kvittning mot i sig klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran har avsett genfordrans existens. Skulle tvistepunkten i dylikt mål i stället gälla *kvittningsrätten såsom sådan,* så lärer arbetsdomstolen vara behörig pröva målet därest kvittningsinskränkningen grundas på kollektivavtal eller kollektivavtalslagen medan eljest målet hör under allmän domstol.

d. Vi har hittills — på något undantag när — behandlat forumreglernas verkan allenast för kvittningsmål som varit okomplicerade i så måtto att endast *en* tvistepunkt förelegat i målet. Det var sådana mål rörande förbehållslöst kvittningsyrkande gentemot kollektivavtalsgrundad lönefordran som uppmärksammades i förarbetena till ADL. Den situation, som ger upphov till dylika mål, är rimligen också den i det praktiska rättslivet vanligaste och mest betydelsefulla kvittningssituationen.

I praktiken har emellertid i åtskilliga mål uppkommit mer komplicerade saklägen än dem som uppmärksammades i förarbetena. Det har ofta hänt att parterna tvistat om *flera* frågor i samma kvittningsmål. Dylika mer intrikata fall skall nu uppmärksammas. Det är därvid lämpligt att skilja mellan två kategorier av mål. Det ena kännetecknas av att tvist råder ej endast om genfordran utan även om huvudfordran. I dylika fall är det alltså fråga om eventualkvittning. Den andra kategorien omfattar sådana mål, där kvittningsyrkandet visserligen är förbehållslöst men där likväl flera tvistepunkter föreligger; arbetsgivaren åberopar t. ex. två alternativa grunder för genfordran och båda förnekas. Till mål av denna andra kategori återkommer vi nedan under e.

Vi behandlar nu forumproblemen vid *eventualkvittning* vid arbetsdomstolen. Här åsyftas fall då den tvistiga lönefordran är kollektivavtalsgrundad, och för att inte komplicera framställningen förutsätter vi att tvisten rörande själva lönefordran är — såsom fallet vanligen är — av sådan natur att den skall prövas

[27] Jfr ovan II c.

av arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen måste således här städse ta upp målet i vad det gäller lönefordran som sådan. Konstateras lönefordran föreligga möter sedan problemet rörande andrahandsyrkandet om kvittning. Befinnes då genfordran vara kollektivavtalsreglerad, prövas den givetvis av arbetsdomstolen och kvittningsintresset kommer att kunna tillgodoses.[1] Skulle däremot genfordran befinnas icke kollektivavtalsreglerad, måste yrkandet om dess prövning avvisas.[2] Då uppkommer frågan, om lönefordran skall omedelbart utdömas eller om målet därom skall vilandeförklaras i avbidan på prövning av motfordran vid behörig domstol. En vilandeförklaring skulle innebära en sanktionering av civilrättens kvittningsregel. I några av sina tidigare avgöranden — från tiden före nya RB — har arbetsdomstolen övervägt möjligheten av vilandeförklaring i dylika fall, men domstolen har i dessa domar förklarat att den icke funne »skäligt» att lönefordran skulle uppehållas till dess motfordran blivit i vederbörlig ordning prövad.[3] Enligt nya RB synes vilandeförklaring ej kunna ske i förevarande situation.[4]

Att arbetsdomstolen sålunda vid eventualkvittning avvisar yrkanden om avräkning med icke kollektivavtalsreglerad genfordran innebär ju, att arbetsgivarens enligt civilrättens regler föreliggande kvittningsrätt sätts ur spel. Såsom framgår av en jämförelse med den ovan (under b) lämnade redogörelsen för i vad mån domstolen äger kompetens att pröva olika slag av genfordringar, kan sagda effekt uppträda även i fall då genfordran är höggradigt konnex med huvudfordran. Detta kan tyckas mindre lämpligt med tanke på att kvittningsrätten brukar anses särskilt erkännansvärd då de motstående fordringarna grundas på samma avtalsförhållande. Överhuvudtaget är det naturligtvis föga lyckligt när regler på olika rättsområden inte harmonierar. Att det finns skäl att genom lagändring på ett eller annat sätt bringa denna anomali ur världen är obestridligt.

[1] Se t. ex. AD 1935 nr 153, 1936 nr 38, 1953 nr 48 och 1959 nr 5. Beträffande problemet, om genfordran är kollektivavtalsreglerad eller ej, hänvisas till framställningen ovan under b.

[2] Situationen hade ju ej uppmärksammats i förarbetena till ADL, men avvisning lärer enligt dåvarande rättsläge ha varit ofrånkomlig, jfr Kallenberg, Svensk civilprocessrätt I (2 uppl.), s. 393 f. Jfr nu RB 10: 17 sista st.

[3] AD 1933 nr 183, 1935 nr 46 och 1936 nr 11.

[4] Se ovan s. 173 f.

Vådorna av att kvittningsrätten sätts ur spel i fall av åsyftad art bör likväl icke överdrivas. Mer värdefulla effekter av civilrättens kvittningsregler tycks sålunda inte så ofta uteslutas. Just vid eventualkvittning synes situationen ej sällan vara den, att arbetsgivaren på grund av ekonomiskt trångmål eller av rättshaveri söker utnyttja varje möjlighet att avvärja att motparten erhåller en exekutionstitel och i detta syfte som yttersta utväg drar fram allsköns gamla eller eljest svårbevisade eller svagt grundade motfordringar. För den normala ekonomiska omsättningen i samhället lärer det vara av ringa betydelse om motfordringar i sådana fall får nyttjas såsom försvarsmedel eller ej.

Vidare förtjänar påpekas, att arbetsgivare inte så sällan torde kunna manövrera målet så att eventualkvittningssituationen undvikes och det försvarsmedel, som den icke kollektivavtalsreglerade genfordran utgör, kan utnyttjas. Vet arbetsgivaren med sig att hans invändning mot huvudfordran är svagt grundad, kan han sålunda ha anledning att före rättegången frånfalla invändningen och medge huvudfordran samt påkalla kvittning med sin genfordran. Väcks sedan talan mot honom vid arbetsdomstolen bör han framställa foruminvändning beträffande de motstående fordringarna. Exempel på fall där sådant tillvägagångssätt varit tillrådligt har vi nämnt i det föregående.[5]

e. I mål där *flera tvistepunkter* föreligger, ehuru den kollektivavtalsgrundade huvudfordran är klar och kvittningsyrkandet är *förbehållslöst,* uppkommer inga komplikationer vid forumfrågans bedömande så länge alla tvistepunkterna är homogena i forumhänseende, d. v. s. är av sådan karaktär att de kan prövas av samma domstol. Skall sålunda alla tvistefrågorna prövas av allmän domstol, hör ju målet i dess helhet under denna domstol och kvittningsintresset tillgodoses. Är däremot tvistepunkterna heterogena i forumhänseende, föreligger en situation som tarvar kommentar. Som exempel må nämnas att en arbetsgivare åberopar *alternativa och* i angiven mening *heterogena grunder* för en och samma genfordran: såsom grund för ett skadeståndsanspråk åberopar han t. ex. (förutom den skadegörande handlingen och andra gemensamma moment) dels en kollektivavtalsklausul om vårdnadsplikt i visst hänseende och dels alternativt en personlig överenskommelse om skadeståndsansvar. Har talan

[5] Se ovan s. 355 ff ang. truckförfaranden och s. 458 ang. AD 1947 nr 34.

om den ostridiga lönefordran väckts vid arbetsdomstolen, måste i angivet fall denna domstol pröva genfordran i den mån denna påstås grundad på kollektivavtalsklausulen om vårdnadsplikt. Däremot är domstolen icke behörig att bedöma den personliga överenskommelsens betydelse. Utmynnar nu prövningen av kollektivavtalsklausulen i att denna icke kan anses reglera den aktuella skadeståndsfrågan, så skall kvittningsyrkandet givetvis icke ogillas av arbetsdomstolen utan avvisas, ty genfordran kan ju tänkas existera på grundval av det personliga avtalet och prövningen i denna del ankommer ju på allmän domstol. För arbetsdomstolen återstår att avgöra, huruvida den i sig ostridiga lönefordran skall utdömas eller avvisas tillsamman med den av det personliga avtalet reglerade genfordran. Huvudregeln får anses vara, att lönefordran skall utdömas. Denna regel har stöd i arbetsdomstolens praxis.[6] Och den står i överensstämmelse med den i lagförarbeten och praxis uttryckta principen, att arbetsdomstolen är behörig att handlägga ett i sig ostridigt, kollektivavtalsgrundat anspråk då tvisten i målet gäller ett motfaktum eller en motfordran med kollektivavtalsrättslig anknytning.[7] Regeln får tydligen till effekt att den kvittningsrätt som må tillkomma arbetsgivaren enligt civilrättens regler inte tillgodoses fullt ut;[8] dock har ju arbetsgivaren såtillvida givits tillfälle att kvittningsvis avvärja motpartens uppfyllelsekrav att han erhållit prövning av åtminstone någon av sina grunder för den påstådda genfordran.

Undantag från den angivna regeln om lönefordrans utdömande är emellertid tänkbara. Antag att arbetsgivaren förklarar sig *i första hand*[9] åberopa den grund som saknar kollektivavtalsrättslig anknytning och att han även tveklöst hävdar att genfordran i denna del skall prövas av allmän domstol! Skulle han ha givit klart besked om denna ståndpunkt redan vid förhandlingar före rättegången men arbetstagarsidan likväl väcka talan vid ar-

[6] AD 1948 nr 43, 1951 nris 45 och 52.

[7] Se ovan under II b och III a. Jfr RB 10: 15.

[8] Till skillnad från vad fallet är då vanliga invändningar åberopas alternativt (se ovan s. 445 f) kan alltså arbetsgivaren här inte erhålla en samlad prövning av tvistepunkterna. Det må nämnas att preklusionseffekten kan sägas vara mindre radikal då avvisning sker av kvittningsyrkande än vad den skulle vara om prövning av vanlig invändning vägrades; genfordrans eventuella uppfyllelserättsföljd kvarstår ju.

[9] Om rangordning av grunder, jfr dock Ekelöf, Rättegång V, s. 174.

betsdomstolen, bör arbetsgivaren rimligen genom foruminvändning kunna åstadkomma avvisning av såväl huvudfordran som genfordran.[10] I dylikt fall har nämligen arbetstagarsidan saknat anledning att börja processen vid arbetsdomstolen.

En anmärkning må göras om det fall, då arbetsgivaren till stöd för en genfordran, avseende skadestånd, åberopar (förutom gemensamma moment) dels en kollektivavtalsklausul om vårdnadsplikt och dels alternativt allmänna rättsregler om vårdnadsplikt (jfr AD 1951 nris 45 och 52). Betraktelsesättet, att två alternativa grunder åberopas, kan för sådant fall synas innefatta en alltför subtil distinktion; det kunde sägas att fråga blott vore om olika rättslig kvalificering av samma sakförhållande. Det angivna betraktelsesättet synes emellertid i förevarande sammanhang ge den största klarheten. Anlägger man detta betraktelsesätt förbiser man sålunda icke, att arbetsdomstolens bedömning av den åberopade klausulen innefattar en sakprövning av genfordran, låt vara att denna prövning ej behöver sträcka sig längre än till ett fastställande av att klausulen ej reglerar anspråk av det i målet aktuella slaget. Betraktelsesättet ger också en relativt okomplicerad förklaring till varför arbetsdomstolen utdömer i sig ostridiga lönefordringar i situationer av denna art då genfordran befunnits icke kollektivavtalsreglerad.[11]

De principer, som i det föregående rekommenderats för fall då arbetsgivaren åberopar alternativa grunder för samma genfordran, synes kunna tillämpas även i fall då arbetsgivaren stödjer sitt kvittningsyrkande alternativt på skilda *genfordringar*.

Om ett fall då det är *arbetstagarsidan* som gör alternativa invändningar må följande nämnas. Skulle arbetsgivaren yrka kvittning med en icke kollektivavtalsgrundad genfordran och mötas med invändning dels att grunden för genfordran förnekades och dels att kvittningsrätt icke förelåge samt denna senare invändning vara av natur att prövas av arbetsdomstolen, så synes — därest den senare invändningen underkännes — arbetsgivaren böra kunna utverka att huvudfordran, såvitt denna vore i sig klar, avvisades tillika med genfordran. Eljest skulle ju arbetsta-

[10] Förutsatt att AD icke finner att kollektivavtalet uttömmande reglerar frågan om genfordrans existens. Se AD 1966 nr 26.

[11] Schmidt förklarar (i SvJT 1958 s. 212) utdömandet av den i sig ostridiga lönefordran i AD 1951 nris 45 och 52 med att AD ansett att lönekravet blivit »tvistigt» på grund av arbetsgivarens invändning om motfordran. Denna förklaring inrymmer en åtminstone skenbar motsägelse och synes kunna vara missledande.

garsidan genom att framställa ogrundade påståenden om kollektivavtalets innehåll kunna åstadkomma att arbetsgivaren berövades rätten — som förarbetena till ADL i normalfallen förutsätter skola tillkomma honom — att få genfordran prövad tillsamman med klar huvudfordran.

f. Yrkas tillämpning av huvudfordrans kollektivavtalsgrundade *dröjsmålspåföljd* (t. ex. vite) i kvittningsmål uppkommer speciella forumproblem, därest gäldenären till sitt friande åberopar en kvittningsförklaring som grundas på en genfordran, vars prövning i ordinärt mål icke skulle tillkomma arbetsdomstolen. Genfordran synes emellertid i dylikt fall böra likställas med ett element i ett vanligt motfaktum, och vi hänvisar till vad som ovan (under II b) sagts om forum i mål om kollektivavtalsgrundad fordran som möts med invändning om motfaktum. Gäller den enda tvistepunkten i målet frågan om genfordrans existens torde målet sålunda skola handläggas av allmän domstol.[12] Föreligger flera tvistepunkter, som är heterogena i forumhänseende, och visar sig frågan om dröjsmålspåföljdens utdömande bero av om den genfordran, som ej kan prövas av arbetsdomstolen, existerar eller ej, så kan det bli nödvändigt att vilandeförklara målet i avbidan på behörig prövning av genfordran. Problemet torde aldrig ha ställts på sin spets vid arbetsdomstolen.[13]

g. Vi har hittills företrädesvis betraktat forumfrågorna såsom de gestaltar sig då talan anhängiggöres vid arbetsdomstolen, men det torde ha framgått att motsvarande principer i långa stycken är att tillämpa *då talan väckes vid allmän domstol.* Om de för den senare situationen tillämpliga reglerna må sammanfattningsvis följande anföras.

Är lönefordran *kollektivavtalsgrundad* och otvistig, så gäller vad som ovan (under a) sagts om lönefordrans ambivalens i forumhänseende. Allmän domstol är alltså behörig att handlägga båda de motstående fordringarna därest genfordran saknar kollektivavtalsrättslig anknytning. Är däremot genfordran kollektivavtalsreglerad skall allmän domstol — i vart fall om forum-

[12] Fallet torde vara ovanligt, eftersom även frågan om påföljdens omfattning (skadestånds storlek etc.) regelmässigt synes vara tvistig; prövningen av denna fråga hör under AD.

[13] Att allmänt skadestånd är en särdeles flexibel sanktion synes härvidlag ha haft betydelse, se t. ex. AD 1951 nr 45, jfr Schmidt i SvJT 1958 s. 212 f.

invändning framställes — avvisa målet i dess helhet; lönefordran skall i detta läge sålunda ej utdömas utan avvisas tillsamman med genfordran.[14] Föreligger flera tvistepunkter i målet, ehuru kvittningsyrkandet är reservationslöst, lärer de principer som redovisats ovan under e få motsvarande tillämpning. Skulle arbetsgivaren t. ex. alternativt åberopa en kollektivavtalsreglerad och en icke kollektivavtalsreglerad genfordran, så synes allmän domstol böra pröva den senare genfordran samt därest denna befinnes icke existera, utdöma lönefordran och avvisa yrkandet om kvittning med den förra genfordran.

Talan om utfående av en kollektivavtalsgrundad lönefordran hör ju under allmän domstol då tvisten avser ett motfaktum av icke kollektivavtalsrättslig karaktär, t. ex. betalning. Framställes i dylikt mål jämväl yrkande om kvittning med kollektivavtalsreglerad genfordran — det blir då fråga om eventualkvittning — torde den allmänna domstolen böra avvisa prövningen av genfordran och likväl utdöma lönefordran, därest åberopat motfaktum icke styrks. Att kvittningsrätten i denna situation sätts ur spel är anmärkningsvärt med tanke på att de motstående fordringarna båda grundas på kollektivavtalet. Är genfordran däremot icke kollektivavtalsreglerad, kan allmän domstol handlägga målet i dess helhet och kvittningsintresset tillgodoses.

Är en lönefordran *icke grundad på kollektivavtal,* skall talan om dess utfående anhängiggöras vid allmän domstol vare sig anspråket är tvistigt eller ej. Yrkas gentemot sådan lönefordran kvittning med kollektivavtalsreglerad genfordran, kan yrkandet — enligt RB 10: 17 1 st. 1 p. och 3 st. — icke upptagas av den allmänna domstolen. Att kvittningsrätten sålunda omintetgöres synes kunna ha praktisk betydelse främst för tjänstemän på den privata arbetsmarknaden, vilkas löner ofta är fastställda genom personliga avtal medan deras arbetsvillkor i övrigt till större eller mindre del bestämmes genom kollektivavtal. Vad beträffar fall då lönefordran är i sig obestridd, bör påpekas att forumreglerna här inte synes vara kongruenta med dem som gäller då kvittning yrkas mot klar, kollektivavtalsgrundad lönefordran. Fordran av detta senare slag är ju ambivalent i forumhänseende på sådant sätt, att forum bestämmes av genfordrans karaktär och kvittningsintresset sålunda tillgodoses. Detsamma kan knappast — enär

[14] Se närmare ovan s. 451 f.

tanken saknar stöd i förarbetena till ADL och då andra rättskällor ej heller synes ge underlag för en analogi — antagas gälla beträffande icke kollektivavtalsgrundad lönefordran.

Vad nu sagts om forum för mål om kvittning mellan icke kollektivavtalsgrundad lönefordran och kollektivavtalsreglerad genfordran gäller förmodligen generellt. Måhända är dock regeln i något avseende dispositiv. Vi har tidigare (se II c) inte velat utesluta möjligheten av att fullgörelseyrkande rörande icke kollektivavtalsgrundad fordran skulle kunna besvaras av arbetsdomstolen då den enda sakinvändningen i målet avsåge ett motfaktum med kollektivavtalsrättslig anknytning och foruminvändning ej framställdes. Är arbetsdomstolen behörig i dylikt fall, då måste den givetvis även kunna pröva ett i mål av angiven art framställt eventualkvittningsyrkande avseende kollektivavtalsreglerad genfordran. Steget är sedan inte långt till att anse arbetsdomstolen jämväl kompetent att i kvittningsmål, där den enda tvistepunkten gäller genfordrans existens, verkställa avräkning mellan icke kollektivavtalsgrundad lönefordran och kollektivavtalsreglerad genfordran. Praktisk betydelse har väl detta problem dock ej, eftersom arbetstagarsidan i fall av denna art får antagas undvika att väcka talan vid arbetsdomstolen. Genom att anhängiggöra fullgörelsetalan vid allmän domstol utnyttjar arbetstagaren ju just forumreglernas effekt att avskära arbetsgivaren från rätten att kvitta enligt civilrättens regler.

IV. Forumregeln i 23 § semesterlagen

Kollektivavtal innehåller vanligen vissa regler om semester, ibland utförliga, ibland innefattande allenast en hänvisning till semesterlagens bestämmelser (t. ex. klausulen »Semester utgår enligt lag»). Såvitt tvistepunkten i ett semestermål avser dylika kollektivavtalsnormers innehåll eller tillämpning, grundas arbetsdomstolens behörighet på reglerna i 1 och 11 §§ ADL,[1] och vad beträffar forumproblem i samband med kvittning i sådana semestermål kan vi sålunda hänvisa till framställningen ovan.

Emellertid är arbetsdomstolen behörig att upptaga semestermål även i annat fall än det nyss åsyftade. Förutsättningen är, enligt regeln i 23 § SemL, att målet avser tillämpningen av semesterlagen samt att det gäller arbetstagare, vars »arbetsavtal regleras av kollektivavtal». Sådan behörighet, som alltså inte grundas på ADL utan *enbart på 23 § SemL,* föreligger tydligen

[1] Hesselgren s. 175 f med hänv.

dels då det kollektivavtal, som i något avseende ger innehåll åt tjänsteavtalet, inte alls inrymmer någon reglering av semesterrätten och dels då kollektivavtalet innehåller en begränsad sådan reglering men tvistepunkten i målet ej berör denna utan avser den omedelbara tillämpningen av semesterlagen.

Det har antagits, att enligt 23 § SemL svarandens ståndpunkt skulle sakna relevans för forumfrågan och att denna regel sålunda i detta hänseende skulle skilja sig från forumregeln uti lagen om arbetsdomstol.[2] Semesterlagens regel skulle alltså vara konstruerad så som forumregler brukar vara, d. v. s. forum skulle bestämmas helt av *grunden* för käromålet. Grundades käromålet på ett rättsfaktum, vars rättsliga betydelse bestämdes av semesterlagen, skulle arbetsdomstolen sålunda — då dess behörighet vilade på enbart 23 § — städse vara kompetent att upptaga målet, oavsett om kravet vore bestritt eller ej och oavsett vad för sorts invändning svaranden framställde. Olikheten mellan reglerna i SemL och ADL innebure t. ex., att ett semestermål, där invändning framställdes endast om betalning, skulle prövas av arbetsdomstolen, om behörigheten grundades på 23 § SemL, men avvisas, därest regeln i 11 § ADL vore tillämplig. Dylik inkongruens ter sig föga tillfredsställande, och författaren vill för sin del ifrågasätta om angivna tolkning av 23 § SemL verkligen är ofrånkomlig. Vore inte en analogi med regeln i 11 § ADL här välgrundad? Lagtexten utesluter icke en sådan analogi. I förarbetena är frågan icke berörd.[3] Och praxis synes icke uppställa något hinder för en analog tillämpning.[4]

Accepterar man likväl — vilket vi såsom framgått ej gärna vill göra — den tolkning av 23 § SemL, som innebär att forum helt bestämmes av grunden för käromålet och att karaktären hos svarandens invändningar sålunda saknar relevans för forumfrågan, då uppkommer problemet huruvida arbetsdomstolen, när dess behörighet grundas enbart på nämnda regel, i mål om utfående av anspråk enligt semesterlagen äger upptaga yrkande om kvittning med *genfordran, som icke är kollektivavtalsreglerad.* Lindhagen berörde i ett uttalande i ett lagstiftningsärende detta

[2] Så Lindhagen — dock med tvekan — i Prop 224/1947 s. 59 och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, s. 62. Betr. inkassomål, se Hesselgren s. 175 och Lind i SvJT 1966 s. 711.
[3] SOU 1937: 49 s. 186 ff, Prop 286/1938 s. 194 ff.
[4] Se dock motiveringen i AD 1960 nr 4 (s. 62).

problem och syntes därvid antaga, att kvittningsinvändningar borde behandlas på samma sätt som invändningar om vanliga motfakta,[5] vilket skulle innebära att arbetsdomstolen i förevarande fall vore behörig att pröva jämväl icke kollektivavtalsreglerad genfordran. Detta antagande kan dock icke gärna vara riktigt. Regeln i 23 § må vara en forumregel av helt gängse typ i så måtto att grunden för käromålet helt bestämmer forum och att invändningar om vanliga motfakta städse skall prövas tillhopa med grunden oberoende av deras karaktär. Men därav följer icke att kvittningsinvändningar alltid skall behandlas lika som invändningar om vanliga motfakta.[6] Är regleringen av arbetsdomstolens behörighet i dessa semestermål traditionell i det ena avseendet så får den väl antagas vara det även i det andra. Sålunda borde reglerna om rättegång vid allmän domstol så långt som möjligt ha motsvarande tillämpning i dessa mål, däribland regeln om att yrkande om kvittning för fordran icke må upptagas av domstol som enligt en indispositiv forumregel ej ägt upptaga fullgörelsetalan om samma fordran.[7] Detta skulle innebära, att arbetsdomstolen måste, då dess behörighet grundas på 23 § SemL, avvisa yrkande om kvittning med icke kollektivavtalsreglerad genfordran.

[5] »Arbetsdomstolen skulle alltså — under förutsättning att arbetsgivaren och arbetstagaren båda äro bundna av samma kollektivavtal — icke kunna undandraga sig att upptaga något mål, däri kärandens yrkande går ut på semesterrättens realiserande, även om svarandens invändning avser något, som saknar varje samband med kollektivavtalet, exempelvis betalning, kvittning med motfordran, som ej är bestämd genom kollektivavtalet, eller tioårspreskription.» Uttalandet var icke reservationslöst, se Prop 224/1947 s. 59.

[6] Lindhagens uttalande torde ha kauserats av en analogi med forumregleringen i ADL i den del denna innebär att invändningar om motfakta och kvittningsinvändningar i viss situation jämställs, se ovan III a.

[7] RB 10: 17 sista st.

Zusammenfassung

Die Lohnforderung

Studien über Lohnschutz und Aufrechnungsregeln

In Deutschland, Frankreich und einigen anderen Ländern ist es im arbeitsrechtlichen Schrifttum herkömmlich geworden, die Bestimmungen über Schutz oder Sicherung der Lohnforderung als ein Sondergebiet zu betrachten, das von den anderen Bestimmungen über derartige Forderungen getrennt behandelt wird. In der deutschen Rechtslehre wird der Ausdruck „Lohnsicherung" benutzt, im französisischen Schrifttum spricht man von „protection du salaire". Auf internationaler Ebene wird das betreffende Rechtsgebiet im 95. Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation — „The Protection of Wages Convention" — geregelt.

Diejenigen Bestimmungen, die im ausländischen Schrifttum als „Lohnschutzregeln" bezeichnet werden, weichen von den entsprechenden Regeln über Forderungen im allgemeinen dadurch ab, dass dem Arbeitnehmer als Gläubiger eine besonders geschützte Stellung gewährt wird. Als rechtspolitischer Grund dieser Abweichungen wird am häufigsten die Tatsache hervorgehoben, dass der Lohn im allgemeinen die einzigen Existenzmittel des Arbeitnehmers darstellt. Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer in mehreren Richtungen eines Schutzes des Lohnanspruches bedürfe, und zwar gegen den Arbeitgeber, gegen dessen andere Gläubiger, gegen seine eigenen Gläubiger und gegen die Konsequenzen seiner Unbedachtsamkeit.

Die Abgrenzung der Bestimmungen, die als Lohnschutzregeln bezeichnet werden, ist nicht in allen Ländern dieselbe. Auch innerhalb des Gebietes kommen Unterschiede in systematischer Hinsicht vor. Am gewöhnlichsten ist aber, die folgenden, nach den oben angegebenen Richtungen des Schutzes klassifizierten Bestimmungen als Lohnschutzregeln zu behandeln.

Diejenigen Bestimmungen, die einen Schutz gegen den Arbeitgeber gewähren, bestehen in erster Linie aus dem gesetzlichen Verbot des sog. Trucksystems. Diese Gesetzgebung verfolgt hauptsächlich den Zweck zu verhindern, dass der Arbeitnehmer

dazu gezwungen wird, statt vertragsmässiger oder gesetzlich festgestellter Barzahlung Waren oder sonstige Naturalleistungen als Arbeitslohn anzunehmen. Ein entsprechender Schutz kann auch durch Kollektivvertrag geschaffen werden.

Einen Schutz gegen den Arbeitgeber gewähren ferner die Bestimmungen, die das Recht begrenzen, Gegenforderungen und sonstige Ansprüche gegen den Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen.

Der Schutz gegen die Gläubiger des Arbeitgebers wird in erster Linie dadurch geschaffen, dass der Arbeitnehmer für seine Lohnforderung ein Vorrecht im Konkurs des Arbeitgebers bzw. bei der Zwangsvollstreckung gegen diesen besitzt.

Ein Schutz gegen die eigenen Gläubiger des Arbeitnehmers wird durch besondere Bestimmungen über Lohnpfändung und sonstige Formen der Zwangsvollstreckung geschaffen, welche die Lohnforderung ganz oder teilweise dem Gläubigerzugriff entziehen.

Die letzterwähnten Bestimmungen werden regelmässig von gesetzlichen Beschränkungen der Möglichkeiten des Arbeitnehmers, zukünftige Lohnbeträge abzutreten oder sonst darüber zu verfügen, ergänzt. Derartige Bestimmungen haben nach allgemeiner Meinung zum Zweck, den Arbeitnehmer dagegen zu schützen, dass er sich selbst aus Unbedachtsamkeit oder irgendeinem anderen Grund seiner zukünftigen Existenzmittel enteignet.

Der Lohnschutz im oben angegebenen Sinne ist gewöhnlich gesetzlich geregelt. Die betreffenden Bestimmungen gehören teilweise zum bürgerlichen Recht; teilweise sind sie öffentlich-rechtlicher Natur.

Mehrere der in den oben angegebenen Rechtssystemen als Lohnschutzregeln bezeichneten Bestimmungen haben kein Gegenstück im schwedischen Recht, dem auch die systematische Sonderstellung des Lohnschutzes unbekannt ist.

Eine der ersten Aufgaben der Untersuchungen, deren Ergebnisse in diesem Buche vorgelegt werden, war, die Gründe dieser Unterschiede zwischen schwedischem und ausländischem Recht zu klären. Diese Problematik — die auch rechts- und sozialgeschichtliche Fragen umfasst — sowie gewisse andere allgemeine Probleme des Lohnschutzes werden in dem ersten der zwei

Hauptabschnitte des Buches behandelt. Der zweite Abschnitt, der den Hauptteil des Buches darstellt, wird einem besonderen Lohnschutzproblem im positiven Recht — der Frage nach der rechtlichen Behandlung der Aufrechnung gegen Lohnforderungen — gewidmet.

Der erste Hauptabschnitt, der die Kap. 1 bis 4 umfasst, hat zur Überschrift *Rättsskydd för lön* („Der Lohnschutz"). Im ersten Kapitel wird die zu verwendende Terminologie erörtert. Es wird hier ferner eine systematische Übersicht über verschiedene Arten von Leistungen des Arbeitgebers gegeben, wobei ein Unterschied gemacht wird zwischen dem Lohn im engeren Sinne, d. h. der unmittelbar dem Arbeitnehmer ausbezahlten Vergütung einer geleisteten Arbeit, und sonstigen Arbeitgeberleistungen. Die letzterwähnte Gruppe umfasst u. a. die Vergütung sog. Nebenleistungen (z. B. Vergütung für die Verwendung eigener Maschinen durch den Arbeitnehmer) und eine Vergütung, die durch einen Dritten gezahlt wird (z. B. bei dem sog. Urlaubskassensystem). Was den Ausdruck „Forderung" betrifft, stellt der Verfasser fest, dass dieser in der Rechtssprache bald als Bezeichnung einer Rechtsfolge, bald als Name einer rechtlich erheblichen Tatsache verwendet wird, und schliesslich, dass er auch einen Vermögensgegenstand bezeichnen kann; im letzten Falle handelt es sich eigentlich um eine bildliche Ausdrucksweise, die dann verwendet wird, wenn man vom Verhältnis zu Dritten spricht, und die darin besteht, dass man die „Forderung" einem körperlichen Gegenstand gleichstellt.

Im zweiten Kapitel werden die Entstehung und die Entwicklung der Lohnschutzregeln in einigen der am frühesten industrialisierten europäischen Ländern beschrieben. Vor der industriellen Revolution können nur vereinzelte Bestimmungen dieser Art in der Gesetzgebung gefunden werden. Lohnschutzregeln allgemeiner Tragweite wurden erst gegen Mitte des 19. Jahrh. geschaffen; die Stiftung solcher Regeln ist ein Teil der Bestrebungen, die Verhältnisse der schnell anwachsenden Massen von besitzlosen Arbeitern in der Industrie zu verbessern. In mehreren Ländern gab der Staat auf diesem Gebiet zuerst die Politik der Nichteinmischung auf, die während der Frühzeit des Industrialismus gegenüber den Verhältnissen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geführt wurde. Binnen eines ziemlich begrenzten

Zeitraumes wurde in einer Reihe von Staaten eine umfassende Lohnschutzgesetzgebung durchgeführt. Ein allgemeines Truckverbot wurde in England im Jahre 1831 eingeführt, und entsprechende gesetzliche Regeln entstanden später in den meisten Industriestaaten. Ein Vorrecht des Lohnanspruches im Konkurs des Arbeitgebers wurde den Fabrikarbeitern im allgemeinen zunächst in Frankreich (1838), England (1842) und Belgien (1851) gewährt. Bestimmungen, welche die Zwangsvollstrekkung im Arbeitslohn ausschlossen oder begrenzten, wurden nach Mitte des 19. Jahrh. in schneller Folge in mehreren Ländern eingeführt, zunächst im Norddeutschen Bund (1869), England (1870) und Österreich (1873). Das schon durch das Truckverbot in gewissen Hinsichten beschränkte Aufrechnungsrecht des Arbeitgebers wurde erst gegen die Jahrhundertwende — so z. B. in Deutschland durch § 394 BGB — allgemeinen Begrenzungen unterworfen. Der Aufbau der gesetzlichen Lohnschutzbestimmungen fällt hauptsächlich in den Zeitraum vor dem ersten Weltkrieg. Später hat die Tätigkeit des Gesetzgebers fast vollständig aufgehört, insoweit es sich um den Schutz gegen Massnahmen des Arbeitgebers handelt. Wahrscheinlich hat der Einfluss der Gewerkschaften auf diesem Gebiet dazu beigetragen, den gesetzlichen Schutz weniger bedeutungsvoll zu machen.

Im zweiten Kapitel wird ferner die Entwicklung erörtert, durch welche die Lohnschutzregeln in der Rechtslehre zu einer Sondergruppe ausgebildet worden sind. Diese Systematik entstand im französischen arbeitsrechtlichen Schrifttum gegen Ende des 19. Jahrhunderts und war in den neunziger Jahren voll ausgebildet, u. a. bei Cabouat (1894). Als die französische arbeitsrechtliche Gesetzgebung im Jahre 1910 im Code du travail zusammengefasst wurde, wurde ein Abschnitt der Kodifikation (Livre I, Art 43—75) von dieser Systematik geprägt. Im deutschen Schrifttum scheint die Lohnschutzsystematik von Sinzheimer 1902 eingeführt worden zu sein. Aus Deutschland und Frankreich hat sich dann diese Methode, den Rechtsstoff zu ordnen, zur Rechtslehre und Gesetzgebung anderer Länder verbreitet.

Die Entwicklung der Lohnschutzregeln im schwedischen Recht bildet den Gegenstand des Kap. 3. Zunächst wird eine Übersicht über die einschlägigen Regeln des schwedischen Rechts vor der

industriellen Revolution gegeben. Ein Vorrecht des „Lidlohns" wurde nach der Mitte des 17. Jahrh. von der Rechtsprechung und im Jahre 1734 vom Gesetzgeber anerkannt. Im Bergbau wurde u. a. das Gebot der Barzahlung eingeführt (1673). In Schweden wie anderswo fiel die erste Periode der Industrialisierung mit einer liberalen Epoche zusammen, in welcher der Gesetzgeber die Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern fast ohne Sonderbestimmungen liess. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts fing aber der schwedische Gesetzgeber an, zum Schutz der Arbeiter einzuschreiten. Die Lohnschutzbestimmungen erhielten jedoch einen geringen Umfang. Im Jahre 1877 wurde jede Zwangsvollstreckung im noch nicht fälligen Lohnbetrag ausgeschlossen; Zweck dieser Gesetzgebung war aber eigentlich, die Staatsbeamten zu schützen. Ein Vorrecht im Konkurs des Arbeitgebers zugunsten der Arbeiter der Industrie im allgemeinen wurde 1891 gesetzlich anerkannt. Dagegen kam keine Gesetzgebung zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Massnahmen des Arbeitgebers in Schweden zustande. Am Anfang des 20. Jahrhunderts wurden mehrere Entwürfe eines allgemeinen Gesetzes über den Arbeitsvertrag veröffentlicht, die derartige Lohnschutzregeln enthielten. Sie blieben aber ohne Erfolg. Als Grund des Mangels an einer umfassenden Lohnschutzgesetzgebung in Schweden hebt der Verfasser u. a. die Tatsache hervor, dass die Bewegungsfreiheit der Gewerkschaften hier — im Gegensatz zu anderen Ländern, die früh allgemeine Lohnschutzgesetze erhielten — nie ernsthaft gefährdet war. Es ist wahrscheinlich, dass diese Freiheit das Bedürfnis nach einer Gesetzgebung über den Arbeitsvertrag zugunsten der Arbeiter weniger dringend gemacht hat.

Abschliessend wird die Rechtsentwicklung auf den verschiedenen Gebieten des Lohnschutzes in den letzten Jahrzehnten übersichtlich erörtert. Zur Zeit kann Zwangsvollstreckung in nicht fälligen Lohnbeträgen nur zugunsten von Unterhaltsansprüchen, Steuern und Geldstrafen stattfinden; im Jahre 1964 wurde aber ein Entwurf veröffentlicht, wonach auch andere Forderungen auf diesem Weg eingezogen werden könnten. Ein Entwurf, der gesetzliche Beschränkungen des Aufrechnungsrechts des Arbeitgebers umfasst, wurde 1967 veröffentlicht.

Kap. 4 ist den internationalen Übereinkommen über Lohn-

schutzregeln gewidmet. In erster Linie wird das ILO-Übereinkommen (Nr. 95) behandelt. Nach einer Übersicht des materiellen Inhalts der Konventionsbestimmungen sowie der bei der Auslegung bedeutsamen Materialien werden gewisse allgemeine Fragen erörtert, die im Zusammenhang mit dem Übereinkommen stehen, u. a. die Frage nach dessen Anwendungsbereich in personeller Hinsicht. Der Verfasser kommt zu dem Ergebnis, dass jeder Mitgliedsstaat den im nationalen Recht allgemein verwendeten Arbeitnehmerbegriff anwenden darf.

Ein Mitgliedsstaat, der das Übereinkommen ratifiziert, unterwirft sich der völkerrechtlichen Verpflichtung, auf nationaler Ebene diejenigen Lohnschutzregeln anzuwenden, welche den im Übereinkommen eingeschriebenen Grundsätzen entsprechen. Der Verfasser erörtert ziemlich ausführlich die Frage nach der rechtlichen Natur der Bestimmungen, durch welche die betreffende nationale Regelung aufrechterhalten werden soll. Es geht aus gewissen Artikeln des Übereinkommens hervor, dass dieses Aufrechterhalten des international annehmbaren Standards durch kollektivvertragliche Regelung erfolgen kann; anderen Artikeln kann entnommen werden, dass eine Gesetzgebung notwendig ist. In den Fällen, wo die einzelnen Konventionsbestimmungen keinen klaren Bescheid über diese Frage geben, kommt der Verfasser zu dem Ergebnis, dass eine kollektivvertragliche Regelung nicht ausreichend ist; die nationale Ordnung muss von staatlichen Gremien herrühren. Von dieser durch den Staat gewährten Regelung nimmt der Verfasser an, dass sie auch rein privatrechtlicher Natur sein dürfe und nicht unbedingt in ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmungen zum Ausdruck gekommen sein müsse; gegebenenfalls müsse sie aber gemäss den Erfordernissen des Übereinkommens zwingendes Recht sein.

Schweden hat das Übereinkommen nicht ratifizieren können. Der Verfasser untersucht die Änderungen des geltenden schwedischen Rechts, die notwendig sind, um den Erfordernissen der Konvention entgegenzukommen, und er empfiehlt — unter Hinweis auf den Grundsatz, dass jeder Mitgliedstaat sich im Geiste der ILO-Verfassung bemühen soll, die grösste mögliche Anzahl von Übereinkommen zu ratifizieren — dass solche gesetzliche Bestimmungen erlassen werden, die den Beitritt Schwedens an das Übereinkommen Nr. 95 ermöglichen.

Auf entsprechende Weise wird eine Bestimmung über Abzüge vom Lohn untersucht, die im Art. 4, Abs. 5 der vom Europarat ausgearbeiteten Europäischen Sozial-Charta enthalten ist. Schweden musste bei der Ratifikation der Charta einen Vorbehalt zu dieser Bestimmung machen. Die Voraussetzung einer Erweiterung der Ratifikation, wodurch auch die betreffende Bestimmung mit einbezogen wird, wird aber dann vorliegen, wenn der im Jahre 1967 veröffentlichte Entwurf eines Gesetzes über das Aufrechnungsrecht des Arbeitgebers als Gesetz verkündet wird.

Der zweite Hauptabschnitt, der die Kap. 5 bis 9 umfasst, hat die Überschrift *Kvittning mot lönefordran* („Aufrechnung gegen Lohnforderung").

Die schwedische Gesetzgebung enthält keine allgemeinen Bestimmungen über das Institut „Aufrechnung". Nach Rechtsprechung und Lehre gilt aber der allgemeine Grundsatz, dass wenn zwei Parteien einander gleichartige Leistungen schulden, jeder Schuldner unter gewissen Voraussetzungen die Abwicklung des gegenseitigen Verhältnisses durch Aufrechnung beanspruchen kann, wobei die beiden Forderungen, insoweit sie sich decken, gegen einander abgerechnet werden. Es wird im allgemeinen angenommen, dass die Aufrechnung schon durch die Aufrechnungserklärung der einen Partei erfolgt. Die Rechtsfolgen der Aufrechnung sind gewöhnlich auf die Weise beschrieben, dass die Forderungen, insoweit sie sich decken, in dem Augenblick erlöschen, wenn die Aufrechnungserklärung der anderen Partei zugänglich wird. — Es gibt auch keine gesetzlichen Bestimmungen über Aufrechnung gegen Lohnforderungen, und die allgemeinen Grundsätze des bürgerlichen Rechts werden prinzipiell auch bei einer derartigen Aufrechnung als anwendbar betrachtet.

Kap. 5 beginnt mit einer Übersicht über die verschiedenen Rechtsfolgen der Tatsache, dass ein Anspruch auf Lohnzahlung am Verfalltag nicht erfüllt wird. Über die Bedeutung einer Aufrechnungserklärung für diese Rechtsfolgen wird der Standpunkt vertreten, dass der Arbeitgeber im allgemeinen diese Erklärung am Lohnungstag abgeben muss, wenn er sie vermeiden will; es kann nach Ansicht des Verfassers aber auch nicht ausgeschlossen werden, dass eine später abgegebene Erklärung in gewissen Fällen rückwirkende Kraft besitzen könne, wenn die Gegenforderung dem Arbeitnehmer bekannt war. Über die in der Rechts-

lehre benutzte Konstruktion, wonach die einander entgegenstehenden Forderungen — die hier als Inbegriffe von Rechtsfolgen zu betrachten sind — im Augenblick der Aufrechnungserklärung erlöschen, hebt der Verfasser hervor, dass sie im schwedischen Recht nicht die Stellung einer Rechtsregel besitzt, sondern nur eine systematischen und pädagogischen Zwecken dienende Zusammenfassung verschiedener Rechtsregeln darstellt, und dass man deshalb aus dieser Konstruktion keine Folgerungen bei der Auslegung einzelner Rechtssätze ziehen darf. — Im Kap. 5 wird ferner die Grenze zwischen Aufrechnung und gewissen anderen Arten von Lohnabzügen, z. B. Abzügen wegen Preisminderung und Vorschusszahlung, untersucht.

Kap. 6 wird einem allgemeinen Ausblick über die Aufrechnungsregeln des schwedischen Rechts gewidmet. Es werden eine Übersicht über die Voraussetzungen der Aufrechnung nach den allgemeinen zivilrechtlichen Regeln sowie eine Darstellung der wichtigeren prozessrechtlichen Bestimmungen über die Aufrechnung gegeben. Ferner wird der Bestand von Ausnahmefällen festgestellt, in denen die Aufrechnung ausgeschlossen ist. Es ist unklar, in welchem Umfang das schwedische Recht am Grundsatz festhält, dass eine Aufrechnung gegen eine unpfändbare Forderung nicht stattfinden kann. Jedenfalls sind Unterhaltsansprüche nach herrschender Meinung gegen Aufrechnung geschützt. Der Verfasser behandelt auch die Frage nach der Bedeutung der Tatsache, dass die einander entgegenstehenden Forderungen aus demselben Vertrag herrühren; nach Untersuchung der Gesetzgebung und der Rechtsprechung kommt er zu dem Ergebnis, dass eine derartige Konnexität in mehreren Fällen ein erweitertes Aufrechnungsrecht begründet.

Kap. 6 umfasst auch eine Untersuchung der praktischen Funktion des Aufrechnungsrechts. Es wird in dieser Hinsicht ein Unterschied zwischen den unmittelbaren und den entfernten Wirkungen des Aufrechnungsinstituts gemacht. Der Verfasser betrachtet als unmittelbare Wirkungen einerseits die sog. „Clearing-Wirkung", wodurch unnötige Zahlungsgeschäfte vermieden werden, andererseits die „Einziehungswirkung": Die aufrechnende Partei erhält ihre Zahlung — und pünktliche Zahlung — auch wenn die andere Partei zahlungsunwillig ist. Unter den entfernten Wirkungen misst der Verfasser der Tatsache besondere Be-

deutung bei, dass die Hauptforderung als Kreditgrundlage im Verhältnis zum Schuldner verwendet werden kann; es wird hier von einer „Kreditwirkung" gesprochen. Es wird ferner erwähnt, dass die Aufrechnung in gewissen Fällen eine sog. „präventive Wirkung" ausüben kann: Sie kann dazu beitragen, dass der Hauptgläubiger der anderen Partei keinen Schaden zufügt.

Kap. 7 umfasst hauptsächlich einen Bericht über eine vom Verfasser durchgeführte Untersuchung der Frage, in welchem Umfang und nach welchen Grundsätzen Aufrechnung gegen Lohnforderungen im praktischen Rechtsleben tatsächlich stattfindet. Unter den Ergebnissen der Untersuchung, die 129 schwedische Unternehmen mit zusammen 65.000 Arbeitnehmern umfasste, sei folgendes hervorgehoben. An einem Lohnungstag wurden ungefähr 16.000 Abzüge wegen Gegenforderungen gemacht. Fast sämtliche Fälle bezogen sich auf Forderungen, die in besonderen Verträgen zwischen den Parteien begründet waren und in bezug auf welche die Aufrechnung im voraus verabredet war. So erfolgten z. B. ungefähr 7.000 Abzüge wegen Mietforderungen und ungefähr 2.500 wegen Darlehen. Aufrechnung ohne die Einwilligung des Arbeitnehmers fand nur in wenigen Fällen statt: Schadenersatzbeträge wurden z. B. nur in 18 Fällen (0,3 ‰) abgerechnet, und Abzüge wegen früher erfolgter Zuvielzahlung in 53 Fällen (0,8 ‰). Die Forderungen der Unternehmen wegen Darlehen an die Arbeitnehmer beliefen sich auf insgesamt 9 Millionen schwedische Kronen (7 Mill. DM). Die Untersuchung machte es klar, dass die Arbeitgeber eine Aufrechnung ohne die Einwilligung des Arbeitnehmers vermeiden wollten. Wenn aber die Lohnzahlung im Zusammenhang mit dem Aufhören des Arbeitsverhältnisses stattfand, war es gewöhnlich, dass Abzüge auch dann gemacht wurden, wenn die Gegenforderung umstritten war; aus dem Schlusslohn machte sich der Arbeitgeber voll bezahlt, auch wenn der Arbeitnehmer dadurch ohne Existenzmittel blieb.

Im 7. Kap. wird ferner die Frage nach dem dinglichen Schutz des Aufrechnungsrechts des Arbeitgebers untersucht. In bezug auf Lohnpfändungen vertritt der Verfasser die Meinung, dass der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf den Pfändungsbeschluss nicht nur solche Forderungen aufrechnen darf, die er zur Zeit der Zustellung des Beschlusses besass, sondern auch solche spä-

ter entstandene Forderungen, die im Vertragsbruch des Arbeitnehmers begründet sind.

Im 8. Kap. werden die Bestimmungen des ILO-Übereinkommens Nr. 95 über Lohnabzüge untersucht; es werden ferner die Grundsätze gewisser ausländischer Rechtssysteme in bezug auf Aufrechnung gegen Lohnforderungen erörtert. In Norwegen wird das Aufrechnungsrecht des Arbeitgebers durch gewisse Bestimmungen in § 40 des Arbeiterschutzgesetzes vom 7. 12. 1956 beschränkt; eine Aufrechnung kann nur dann vorgenommen werden, wenn eine schriftliche Verabredung in diesem Sinne vorliegt sowie auch wenn die Gegenforderung aus einem Schaden herfliesst, den der Arbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat. Auch in Finnland wird der Lohn des Arbeitnehmers durch Gesetzgebung gegen Aufrechnung geschützt. Nach dem Gesetz über den Arbeitsvertrag vom 1. 6. 1922 (§ 25) darf der Arbeitgeber bei jeder Lohnzahlung im Wege der Aufrechnung höchstens ein Sechstel des Barlohnes abziehen; die Liquidität der Gegenforderung ist auch eine Voraussetzung der Aufrechnung. In Dänemark fehlen gesetzliche Bestimmungen über die Aufrechnung gegen Lohnforderungen, und die allgemeinen Regeln des bürgerlichen Rechts werden von der herrschenden Meinung als grundsätzlich anwendbar betrachtet. Daraus folgt wahrscheinlich u. a., dass der Arbeitgeber im allgemeinen ohne Rücksicht auf das Bedürfnis des Arbeitnehmers nach Existenzmitteln aufrechnen darf. Es bestehen aber gewisse Ausnahmen; z. B. werden Ansprüche auf Urlaubsabgeltung als grundsätzlich geschützt betrachtet. Im dänischen, wie im norwegischen und finnischen Recht ist ferner das Aufrechnungsrecht des Reeders durch gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Seeleute geregelt. In England ist aus den Truckverbotsgesetzen ein grundsätzliches Verbot gegen Lohnabzüge in der Entscheidung *Williams* v. *North's Navigation Collieries (1889) Ltd.*, [1906] A. C. 136, hergeleitet worden. Abzüge wegen Gegenforderungen dürfen nach englischer Auffassung nur dann erfolgen, wenn ausdrückliche Gesetzesbestimmungen in diesem Sinne vorliegen. Derartige Vorschriften, die meistens die Beobachtung gewisser Formregeln voraussetzen, sind in der Truck-Gesetzgebung, u. a. in bezug auf Mietforderungen, Darlehen und gewisse Schadenersatzansprüche, gegeben. In Frankreich regelt Livre I, Art. 50

und 51, Code du travail das Recht des Arbeitgebers, mit gewissen näher angegebenen Forderungen aufzurechnen (Forderungen wegen gelieferter Waren und Darlehen). Was andere Gegenforderungen betrifft, ist die herrschende Meinung, dass die Aufrechnungsbestimmungen der Art. 1289 ff. Code civil anwendbar sind. Nach der Rechtsprechung folgt daraus u. a., dass eine Aufrechnung gegen Lohnforderungen nur dann stattfinden kann, wenn der Lohn pfändbar ist. Es wird ferner, jedenfalls grundsätzlich, an dem Erfordernis festgehalten, dass die Gegenforderung liquide ist. Was schliesslich Deutschland (die Bundesrepublik) betrifft, ergibt sich aus § 394 BGB, dass soweit eine Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, eine Aufrechnung gegen die Forderung nicht stattfindet. Da Lohnforderungen nach §§ 850 bis 850 i ZPO in gewissen Hinsichten der Pfändung entzogen sind, ist dem Arbeitnehmer dadurch jedenfalls sein nötiger Unterhalt bei Aufrechnung gegen eine Lohnforderung zugesichert. Die Bestimmung des § 394 BGB ist aber nach herrschender Meinung nicht anwendbar in gewissen Fällen, wo die Gegenforderung dadurch entstanden ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorsätzlich Schaden oder Verlust zugefügt hat.

Nach der Grundregel des schwedischen Rechts kann eine Aufrechnung gegen eine Lohnforderung nach den allgemeinen Aufrechnungsgrundsätzen stattfinden; die im Kap. 9 durchgeführte Untersuchung hat zum Hauptzweck, die Frage zu klären, inwieweit Ausnahmen von dieser Grundregel vorliegen.

Zunächst wird eine Frage berücksichtigt, die mit der Verhandlungspflicht zusammenhängt, welche im allgemeinen in den Kollektivverträgen festgelegt ist; die davon gebundenen Parteien müssen Verhandlungen über jede Streitfrage beantragen und an diesen teilnehmen, ehe sie die Sache vor ein Gericht ziehen. Es wird festgestellt, dass nach § 14 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 22. 6. 1928, der Arbeitsgerichtshof einen Anspruch auf Aufrechnung mit einer Forderung, die nicht zum Gegenstand vertragsgemässer Verhandlungen gemacht worden ist, ohne Entscheidung abweisen kann.

Danach wird § 20, Abs. 2 des schwedischen Seemannsgesetzes vom 30. 6. 1952 ausgelegt. Diese Bestimmung beschränkt das Recht des Reeders, eine Gegenforderung gegen den Teil des einem Seemann zustehenden Lohnes aufzurechnen, der nach Zieh-

schein bezahlt werden soll.

Es wird festgestellt, dass die allgemeinen Regeln auf Aufrechnungen gegen Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung grundsätzlich anwendbar sind.

In einem besonderen Abschnitt werden gewisse Grundsätze für die Auslegung von kollektivverträglichen Bestimmungen über Aufrechnung eingehend erörtert. Bei Klauseln, die das Recht des Arbeitgebers mit besonders angegebenen Arten von Gegenforderungen aufzurechnen ausdrücklich bestätigen, können nach der Ansicht des Verfassers Folgerungen e contrario nahe liegen; die Aufrechnung mit umstrittenen Gegenforderungen anderer Art kann somit ausgeschlossen werden. Der Verfasser unterwirft jedoch diesen Auslegungsgrundsatz mehreren Vorbehalten. — Kollektivverträge umfassen im allgemeinen ein Truckverbot. Der Arbeitgeber, der eine solche Klausel nicht einhält, wird dadurch nach § 8 des Kollektivvertragsgesetzes vom 22. 6. 1928 zur Geldentschädigung des Schadens verpflichtet — auch wenn es sich um einen nicht direkt feststellbaren Vermögensschaden handelt. Jedoch wird von der herrschenden Meinung angenommen, dass er einen Anspruch auf Vergütung in der Höhe des Wertes der schon erfolgten Naturalleistungen noch hat; der Verfasser hält dafür, dass er mit diesem Anspruch gegen Lohnforderungen aufrechnen kann.

Was diejenigen Gegenforderungen betrifft, die der Arbeitgeber von einem Dritten erworben hat, können sie nach Ansicht des Verfassers grundsätzlich nicht zur Aufrechnung gegen den Lohn des Arbeitnehmers verwendet werden.

Es wird festgestellt, dass ein Recht zum nötigen Unterhalt (Beneficium) des Arbeitnehmers bei Aufrechnung gegen seine Lohnforderung nicht auf einer Analogie mit der Bestimmung über das Beneficium bei Lohnpfändung begründet werden kann. Gegen den Schlusslohn des aus seinem Dienst ausscheidenden Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber nach der Ansicht des Verfassers ohne Beschränkung aufrechnen. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dagegen scheint ein Recht zum Beneficium gewohnheitsrechtlich begründet zu sein. Der Verfasser schlägt vor, dass gesetzliche Bestimmungen eingeführt werden, welche das Recht des Arbeitnehmers zum nötigen Unterhalt bei Aufrechnung sicherstellen.

Im allgemeinen darf der Arbeitgeber gegen eine Lohnforderung aufrechnen ohne Rücksicht darauf, dass die Gegenforderung umstritten ist. Es bestehen jedoch gewisse Ausnahmen. Nach verwaltungsrechtlichem Gewohnheitsrecht darf z. B. ein Abzug vom Gehalt eines Staatsbeamten nicht wegen einer umstrittenen Forderung auf Rückzahlung von früher unrichtig ausgezahlten Beträgen stattfinden. Eine Gegenforderung, die auf einer Verletzung der im Kollektivvertragsgesetz geregelten Friedenspflicht durch den Arbeitnehmer begründet ist, darf nach der Rechtsprechung des Arbeitsgerichtshofes nicht vom Lohn abgezogen werden, wenn sie umstritten ist (Entscheidung Nr. 26, 1958).

Abschliessend wird die Frage erörtert, inwieweit das dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts zustehende Aufrechnungsrecht durch prozessuale Zuständigkeitsbestimmungen vereitelt werden kann. Die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtshofes umfasst grundsätzlich nur Streitigkeiten, welche die Auslegung und Anwendung von Kollektivverträgen angehen, während alle anderen Arbeitsvertragsstreitigkeiten von den allgemeinen Gerichten entschieden werden. Es kommt deshalb nicht selten vor, dass die eine von zwei einander entgegenstehenden Forderungen an sich der Prüfung des Arbeitsgerichtshofes unterliegt, während Streitigkeiten, die sich auf die andere beziehen, unter die Zuständigkeit der allgemeinen Gerichte fallen. Der Verfasser beleuchtet den Sinn der Zuständigkeitsregeln in derartigen Fällen und weist darauf hin, dass diese Bestimmungen nur ausnahmsweise — hauptsächlich in gewissen Fällen von Eventualaufrechnung — die zivilrechtlichen Aufrechnungsregeln unanwendbar machen.

Förkortningar

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (Österrike)
A.C.	Se litteraturförteckningen under I, Law Reports
AD	Arbetsdomstolen (s domar)
ADL	Lag 22/6 1928 om arbetsdomstol
AK	Andra kammaren
ALU	Andra lagutskottet
AP	Se litteraturförteckningen under I, Nachschlagewerk
AR-Blattei	Se litteraturförteckningen under I, Arbeitsrecht-Blattei
ARD	Dommer og kjennelser av Arbeidsretten
AST	Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän
AuR	Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
BAG	(Entscheidungen des) Bundesarbeitsgericht(s)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Tyskland)
BGB-RGRK	Se litteraturförteckningen under IV, Bürgerliche
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
Camp.	Campbell (engelsk rättsfallssamling 1807—1816)
Cass. (civ.; req.)	Cour de cassation (chambre civile; chambre des requêtes)
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre (civile, section) sociale
Cciv	Code civil (Frankrike)
Ch. (D.)	Se litteraturförteckningen under I, Law Reports
CTr	Code du travail (Frankrike)
D.	Recueil Dalloz
D. A.	Recueil analytique Dalloz
D. Chr.	Recueil Dalloz chronique
D. H.	Recueil hebdomadaire Dalloz
D. P.	Recueil périodique et critique Dalloz
FAAL (1901; 1910; 1911)	Förslag till lag om vissa arbetsaftal (Förslag avg. 19/10 1901; Prop 96/1910; Prop 43/1911)
FAAL 1935	Förslag till lag om arbetsavtal (SOU 1935: 18)
FB	Föräldrabalken
FJFT	Tidskrift, utg. av Juridiska föreningen i Finland
FK	Första kammaren
FVK	Den faste voldgiftsrets kendelser (domme)
HB	Handelsbalken
HD	Högsta domstolen
HovR	Hovrätt(en)
IFRF	Institutet för rättsvetenskaplig forskning
ILO	International Labour Organisation
ILO-stadgan	Constitution of the International Labour Organisation
InfL	Lag 14/6 1917 om införsel i avlöning, pension eller livränta
JB	Jordabalken

JO	Justitieombudsmannen (s ämbetsberättelse)
KAL	Lag 22/6 1928 om kollektivavtal
KB	Konungens befallningshavande
K. B.	Se litteraturförteckningen under I, Law Reports
KBr	Kungl. brev
KF	Kungl. förordning
KK	Kungl. kungörelse
KL	Konkurslag 13/5 1921 (där ej annat angives)
KÅ	Kammarrättens årsbok
KöpL	Lag 20/6 1905 om köp och byte av lös egendom
LJ	Lord Justice of Appeal
LO	Landsorganisationen i Sverige
LO-enkäten	Se kap. 7 C II
LU	Lagutskottet
MLR	The Modern Law Review
MO	Militieombudsmannens ämbetsberättelse
M.&W.	Meeson & Welsby (engelsk rättsfallssamling 1836—1847)
N.D.S.	Nordiske domme i sjøfartsanliggender
NFF	KF 18/6 1864 ang. utvidgad näringsfrihet
NJA (A, B)	Nytt juridiskt arkiv, avd. I (notisavd.)
NJA II	Nytt juridiskt arkiv, avd. II
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NRt	Norsk retstidende
NT	Tidskrift för lagstiftning . . ., utg. av C. Naumann
NyttjL	Lag 14/6 1907 om nyttjanderätt till fast egendom
OR	Obligationenrecht (Schweiz)
Prop	Proposition
Prot	Protokoll
Q.B.	Se litteraturförteckningen under I, Law Reports
RB	Rättegångsbalken
RdA	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
RG	Rettens gang
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RÅ	Regeringsrättens årsbok
S.	Recueil Sirey
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SAF-enkäten	Se kap. 7 C I
SALF	Sveriges arbetsledareförbund
SemL	Lag 17/5 1963 om semester (där ej annat angives)
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SkbrL	Lag 27/3 1936 om skuldebrev
SL	Strafflag 16/2 1864
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT (rf)	Svensk juristtidning (rättsfallsavd.)
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TfR	Tidsskrift for rettsvitenskap
UB	Utsökningsbalken
UfR (B)	Ugeskrift for Retsvæsen (afdeling B)
UL	Utsökningslag 10/8 1877
UppbF	Uppbördsförordning 5/6 1953

UUÅ	Uppsala universitets årsskrift
Yttranden 1911	Se litteraturförteckningen under II a, Till Kungl. Maj:t ... (1911)
ZPO	Zivilprozessordnung (Tyskland)
ÄB	Ärvdabalken

Litteratur och källor

Här upptages icke arbeten, vilka citerats endast på någon enstaka punkt och i övrigt saknar betydelse för denna undersökning och vilka kan identifieras utan ytterligare hänvisningar. Ej heller redovisas riksdagstryck och författningssamlingar. Beträffande äldre svenska författningar hänvisas — förutom till årstrycket — till författningsutgåvorna av Schmedeman, Modée, von Stiernman, Bredberg, Danckwardt, Enblom och Backman samt till Kongl. stadgar, förordningar, privilegier och resolutioner angående justitien och hushållningen wid bergwerken och bruken (Sthm 1736).

I. *Rättsfallssamlingar, tidskrifter och andra periodica samt kongresskrifter*

Actes du deuxième congrès international de droit social — Bruxelles 1958. T. I—II. Brux. [u. å.]

American Journal of International Law. Wash.

The Annual Practice. [»The White Book».] Lond.

Arbeidsgiveren. Norsk arbeidsgiverforenings medlemsblad. Oslo.

Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis. Hrsg. vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Köln. (Cit. AuR.)

Arbeitsrecht-Blattei. Loseblatthandbuch systematischer Darstellungen, Entscheidungen . . . Stuttg. (Cit. AR-Blattei.)

Arbetsdomstolens domar. Sthm. (Cit. AD.)

Der Betriebs-Berater. Heidelb.

The Business Law Review. Ipswich.

California Law Review. Berkeley.

Congrès, se Actes

Council of Europe. Consultative assembly. Strasb.

Dommer og kjennelser av Arbeidsretten. Oslo. (Cit. ARD.)

Droit social. Paris.

The English Reports. [Nytr. av rättsfallssamlingar från åren 1220—1865.] Lond. 1900—30.

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Berl. (Cit. BAG.)

Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen. Berl. & Köln. (Cit. BGHZ.)

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Bensheimer Sammlung). Mannheim.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Berl. & Lpz. (Cit. RGZ.)

Fackföreningsrörelsen. Organ för Landsorganisationen i Sverige. Sthm.

Den faste voldgiftsrets kendelser (domme). [Fr. o. m. 1964 Arbejdsrettens domme.] [Särtryck ur Socialt tidsskrift.] Khvn. (Cit. FVK med angivande av sakens nr.)

Fattigvårdsmål. (Svenska fattigvårdsförbundets skrifter.) Sthm.

Förvaltningsrättslig tidskrift. Sthm.
ILO Report (Record of Proceedings), se nedan Publications
The Industrial Law Review. Hadleigh & Ipswich.
L'informateur du chef d'entreprise. Paris.
International labour office, se nedan Publications
International Labour Review, se nedan Publications
Internationella arbetsorganisationen. [Årsbok.] Utg. av delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet [sedan 1962 ILO-kommittén]. Sthm. (Cit. Internationella arbetsorganisationen.)
Juristen. Khvn.
Juristens domssamling. Khvn.
Juristenzeitung. Tüb.
Juristische Blätter. Wien.
Justitiekanslerns i statsrådet berättelse . . . Hfors.
Kammarrättens årsbok. Sthm. (Cit. KÅ.)
Lakimies. Hki.
The Law Quarterly Review. Lond.
The Law Reports of the Incorporated council of law reporting. Lond. —
House of Lords . . . (Cit. A.C.)
Chancery Division . . . (Cit. Ch.D., Ch.)
King's (Queen's) Bench Division . . . (Cit. K.B., Q.B.)
Meddelanden från centrala (folkbokförings- och) uppbördsnämnden. Sthm.
The Modern Law Review. Lond. (Cit. MLR.)
Monatsschrift für deutsches Recht. Hamb.
Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts. Arbeitsrechtliche Praxis. Hrsg. von Hueck, Nipperdey & Dietz. Münch. & Berl. (Cit. AP.)
Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofes. Hrsg. in Zivilsachen von Lindenmaier & Möhring. Münch. & Berl.
Neue Juristische Wochenschrift. Münch. & Berl. (Cit. NJW.)
NJW-Fundhefte. 5. Abt. Arbeitsrecht (Fundheft für Arbeitsrecht). Münch. & Berl.
Nordisk administrativt tidsskrift. Khvn.
Nordisk(a) Råd(et). Khvn, Oslo etc.
Nordiske domme i sjøfartsanliggender. Oslo. (Cit. N.D.S.)
Norsk retstidende. Oslo. (Cit. NRt.)
Nytt juridiskt arkiv. Avd. I, II. Sthm. (Cit. NJA, NJA II.)
Official Bulletin, se nedan Publications
Principal & Medarbejder. Khvn.
Publications of the International labour office. Geneva. —
(I.) International Labour Review.
(II.) Official Bulletin.
(VII.) Documents of the International labour conference. Reports. Record of Proceedings. (Cit. med angivande av konferensens ordningsnummer, t. ex. ILO 37 Report III, ILO 37 Record of Proceedings.)
Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts. Münch. & Berl. (Cit. RdA.)
Das Recht der Arbeit. Wien.
Recueil Dalloz. Paris. (Cit. D., D.A., D.Chr., D.H., D.P.)
Recueil Sirey (Recueil général des lois . . .). Paris. (Cit. S.)
Regeringsrättens årsbok. Sthm. (Cit. RÅ.)
Rettens gang. Oslo. (Cit. RG.)

Revue critique de législation et de jurisprudence. Paris.
Revue trimestrielle de droit commercial. Paris.
Scandinavian studies in law. Sthm.
Statsvetenskaplig tidskrift. Lund.
Svensk juristtidning. Sthm. (Cit. SvJT.)
Tidskrift för lagstiftning, lagskipning och förvaltning. Utg. af C. Naumann. Sthm. (Cit. NT.)
Tidskrift, utg. av Juridiska föreningen i Finland. Hfors. (Cit. FJFT.)
Tidsskrift for rettsvitenskap. Oslo. (Cit. TfR.)
Ugeskrift for Retsvæsen Khvn. (Cit. UfR.)
United States Supreme Court Reports. Lawyers' Edition. Rochester, N.Y.
Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung. Bad Homburg.
Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht. Stuttg. & Köln.
Zeitschrift für das Privat- und Öffentliche Recht der Gegenwart. [Grünhuts Zeitschrift.] Wien.
Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Tüb.

II. *Kommittébetänkanden o. dyl.*

a. *Svenska* (kronol. ordn.)

Förarbeten till Sveriges rikes lag 1666—1686. Utg. av J. E. Almquist. Upps. 1933. (UUÅ 1933.)
Förarbetena till Sveriges rikes lag 1686—1736. Utg. av W. Sjögren. Upps. 1900—09.
Förslag till allmän civillag. [Av lagkommittén.] Sthm 1826.
Förslag till handels-balk och utsöknings-balk m. m. [Av lagberedningen.] Sthm 1850.
Und. förslag till utsökningslag . . .[Av utsökningskommittén.] Sthm 1871.
Nya lagberedningens förslag till utsökningslag och i sammanhang dermed erforderliga författningar. Sthm 1876.
Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare, afg. af dertill i nåder utsedde komiterade. Sthm 1900.
Förslag till lag om vissa arbetsaftal, afg. [19/10 1901] af dertill i nåder utsedde komiterade. Sthm 1901. (Lagförslaget cit. FAAL 1901.)
Promemoria ang. lagstiftning om arbetsaftal aflämnad till Kungl. civildepartementet af A. Åkerman och Gustaf Olin. Sthm 1907.
Arbetsstatistik. Utgifven af K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik. A: 5. Kollektivaftal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige. I. Redogörelse för kollektivaftalens utbredning och hufvudsakliga innehåll. Sthm 1910. II. 1. Förteckning å gällande kollektivaftal. 2. Kollektivaftal inom olika näringsgrenar (i urval). Sthm 1908. [Cit. Kollektivaftal (kommerskollegium) I, II.]
Till Kungl. Maj:t inkomna yttranden öfver vissa vid 1910 års riksdag behandlade förslag i fråga om arbetsaftalslagstiftningen. (Riksdagens protokoll 1911. Bihang. Saml. 2. Avd. 2. Bd 1: 4.) Sthm 1911. (Cit. Yttranden 1911.)
Lagberedningens förslag till revision av giftermålsbalken och vissa delar av ärvdabalken. 3. Förslag till lag om barn utom äktenskap m. m. Sthm 1915.
Fattigvårdslagstiftningskommitténs betänkanden. II. Fattigvårdslagstiftning-

en. Del II. Öfversikt af den svenska fattigvårdens historia. Af G. Lindstedt. Sthm 1915.
Sjölagskommitténs förberedande förslag till sjömanslag m. m. [Avg. 4/6 1920.] Sthm 1922. (Riksdagens protokoll 1922. Bihang. Saml. 1. Nr 13. Bil. A.)
Sjölagskommitténs förslag till sjömanslag m. m. [Avg. 5/2 1921.] Sthm 1922. (Riksdagens protokoll 1922. Bihang. Saml. 1. Nr 13, s. 22—80.)
SOU 1927: 4. Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan. Sthm 1927.
SOU 1935: 18. Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal. Avg. av kommittén ang. privatanställda. Sthm 1935. (Lagförslaget cit. FAAL 1935.)
SOU 1937: 49. Betänkande med förslag till lag om semester. Avg. av 1936 års semestersakkunniga. Sthm 1937.
SOU 1938: 43—44. Processlagberedningens förslag till rättgångsbalk. 1. Lagtext. 2. Motiv m. m. Sthm 1938.
P.M. ang. skatteavdrag å vissa slag av inkomster. Utarb. på grund av Kungl. Maj:ts uppdrag av J. Laurin. [Avg. 6/9 1941.] Sthm 1941.
SOU 1944: 10. Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 2. Motiv m. m. Sthm 1944.
SOU 1944: 59. Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning. Avg. av 1942 års semesterkommitté. Sthm 1944.
SOU 1945: 27. 1944 års uppbördsberednings betänkande med förslag till omläggning av uppbördsförfarandet. Sthm 1945.
SOU 1946: 62. Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetares lönefordran m. m. Avg. av byggnadsborgenärsutredningen. Sthm 1946.
SOU 1946: 69. Förvaltningsförfarandet. Förberedande utredning ... verkställd av Nils Herlitz. Sthm 1946.
SOU 1947: 23. Betänkande med förslag till statens allmänna avlöningsreglemente m. m. Avg. av 1945 års lönekommitté. Sthm 1947.
SOU 1951: 22. Förslag till sjömanslag m. m. Betänkande avg. av 1946 års sjömanskommitté. Sthm 1951.
SOU 1957: 11. Fordringspreskription m. m. Betänkande avg. av inom justitiedepartementet tillkallad sakkunnig (M. Wijnbladh). Sthm 1957.
SOU 1957: 14. Beroende uppdragstagare. Arbetstidsutredningens betänkande, del VII. Sthm 1957.
SOU 1960: 7. Redogöraransvaret och anmärkningsprocessen. Förslag av utredningen ang. redogöraransvaret m. m. Sthm 1960.
SOU 1960: 25—26. Lagberedningens förslag till jordabalk m. m. II. Motiv till balken. III. Motiv till lagen om införande av nya jordabalken m. m. Sthm 1960.
SOU 1962: 44. Ny semesterlag. Betänkande med förslag avg. av 1960 års semesterkommitté. Sthm 1962.
SOU 1962: 49. Bevakning, avskrivning och eftergift av kronans fordringar. Förslag av utredningen ang. redogöraransvaret m. m. Sthm 1962.
SOU 1963: 28. Utsökningsrätt II. Lagsökning och betalningsföreläggande. Överexekutor och utmätningsmän m. m. Förslag av lagberedningen. Sthm 1963.
SOU 1963: 33. Skadestånd I. Allmänna bestämmelser. Föräldrars och barns skadeståndsansvar. Förslag av skadeståndskommittén. Sthm 1963.
SOU 1964: 57. Utsökningsrätt III. Exekution i lön, beneficium m. m. Förslag av lagberedningen. Sthm 1964.

SOU 1965: 14. Godtrosförvärv av lösöre. Betänkande avg. av särskild utredningsman (H. Hessler). Sthm 1965.
SOU 1965: 23. Uppbördsfrågor. Uppbördsutredningen I. Sthm 1965.
SOU 1967: 3. Utsökningsrätt VI. Arbetsgivares kvittningsrätt. Förslag av lagberedningen. Sthm 1967.

b. *Utländska* (kronol. ordn.)

Commission du travail instituée par arrêté royal du 15 avril 1886. Vol. 3. Rapports. Propositions des sections et conclusions. Brux. 1887.
Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich. Erste Lesung. Ausgearb. durch die von dem Bundesrathe berufene Kommission. Berl. & Lpz. 1888.
Forslag til Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m. v. Arbeiderkommissionens Indstilling I. Kristiania 1888—89.
Lagberedningens förslag till lag om arbetsaftal jämte motiv. Hfors 1908. (Cit. Lagberedningen 1908.)
Lagberedningens publikationer nr 1/1921. Förslag till lag om arbetsavtal och till lag ang. arbetsreglementen jämte motiv. Hfors 1921.
Utkast til sjømannslov med motiver. Avg. av sjølovskommisjonen. Kristiania 1921.
Förslag till sjömanslag. Från sjölagskommittén. (Kommittébetänkande nr 6/1921.) [Hfors 1922.]
Utkast til lov om arbeidervern med motiver. [Av] den ved k. resolusjon av 26. aug. 1916 nedsatte komité. Kristiania 1922.
Innstilling med utkast til lov om ferie. Avg. av ferielovkomitéen. Oslo 1947.
Betænkning ang. revision af sømandsloven. Afg. af den af handelsministeriet den 31. marts 1949 nedsatte kommission. Khvn 1951.
Innstilling om revisjon av ferieloven fra ferielovutvalget. Oslo 1956.
Report of the Committee on the Truck Acts. (Ministry of Labour.) Lond. 1961.
Betænkning om arbejdsgiveres erstatningsansvar for ansattes skadegørende handlinger m. v. (Betænkning Nr. 352.) Khvn 1964.

III. *I förkortning åberopade kollektivavtal och huvudavtal*

a. *Kollektivavtal*

Riksavtal med allmänna bestämmelser åsyftas. Datum, som nedan anges för varje avtal, avser tidpunkten för gällande avtals ingående. Då äldre avtal åsyftas i texten, torde detta framgå av sammanhanget.

Avtal mellan Svenska väg- och vattenbyggarnas arbetsgivareförbund och Svenska byggnadsarbetareförbundet, anläggningsavtalet, 5/4 1966. (Cit. arbetaravtalet för anläggningsfacket.)
Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän mellan, å ena sidan, statens avtalsverk, och, å andra sidan, Statstjänarkartellen, Statstjänstemännens riksförbund, Sveriges akademikers centralorganisation och Tjänstemännens centralorganisations statstjänstemannasektion, 22/7 1966. (Cit. AST.)
Kollektivavtal mellan Svenska byggnadsindustriförbundet och Svenska byggnadsarbetareförbundet, 12/4 1966. (Cit. byggnadsavtalet.)

Riksavtal mellan Fastigheternas förhandlingsorganisation och Svenska fastighetsarbetareförbundet (numera Fastighetsanställdas förbund), 15/4 1964 (prolongerat med vissa ändringar och tillägg 22/4 1966). (Cit. fastighetsarbetaravtalet.)

Kollektivavtal mellan Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger, Sveriges centrala restaurangaktiebolag och Aktiebolaget trafikrestauranger, å ena sidan, samt Hotell- och restauranganställdas förbund, å andra sidan, 15/6 1966. (Cit. kollektivavtalet för hotell- och restaurangfacket.)

Allmänna bestämmelser i kollektivavtal för heltidsanställda tjänstemän (ABT 1966) enligt central överenskommelse mellan, å ena sidan, Svenska kommunförbundet och Svenska stadsförbundet, samt, å den andra, Svenska kommunalarbetareförbundet, till SACO anslutna organisationer och till TCO anslutna organisationer, 13/6 1965. (Cit. kommunaltjänstemannaavtalet.)

Kollektivavtal vid jordbruket mellan Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och Svenska lantarbetareförbundet, 3/5 1966. (Cit. lantarbetaravtalet.)

Riksavtal mellan Målaremästarnas riksförening och Svenska målareförbundet, 18/1 1967. (Cit. kollektivavtalet för måleriyrket.)

Kollektivavtal för pappersbruksindustrien mellan Sveriges pappersindustriförbund och Svenska pappersindustriarbetareförbundet, maj 1966. (Cit. avtalet för pappersbruksindustrien.)

Pappersmasseavtalet mellan Sveriges pappersindustriförbund och Svenska pappersindustriarbetareförbundet, 12/5 1966. (Cit. pappersmassearbetaravtalet.)

Allmänna bestämmelser för kollektivavtal enligt överenskommelse mellan Sågverksförbundet och Svenska träindustriarbetareförbundet, 6/5 1966. (Cit. sågverksarbetaravtalet.)

Kollektivt avtal mellan Sveriges textilindustriförbund och Svenska textilarbetareförbundet angående arbets- och löneförhållanden för textilarbetare, 22/4 1966. (Cit. textilarbetaravtalet.)

Kollektivavtal mellan Sveriges träindustriförbund och Svenska träindustriarbetareförbundet, 30/4 1966. (Cit. träindustriarbetaravtalet.)

Kollektivt avtal mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska metallindustriarbetareförbundet, text utredigerad i enlighet med uppgörelse 23/4 1966. (Cit. verkstadsavtalet.)

Avtal mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska industritjänstemannaförbundet rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän, text utredigerad enligt överenskommelse 15/7 1966. (Cit. Verkstadsföreningens avtal med SIF.)

Avtal mellan Sveriges verkstadsförening och Sveriges arbetsledareförbund rörande allmänna anställningsvillkor för arbetsledare, text utredigerad enligt överenskommelse 15/7 1966. (Cit. Verkstadsföreningens avtal med SALF.)

b. *Huvudavtal*

Huvudavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige, 20/12 1938 (med ändr. 10/11 1947, 27/5 1958 och 7/4 1964). (Cit. huvudavtalet mellan SAF och LO.)

Huvudavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska industritjänstemannaförbundet, 11/12 1957 (med ändr. 8/5 1964). (Cit. SAF:s

huvudavtal med SIF.)
Huvudavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Sveriges arbetsledareförbund, 3/7 1959 (med ändr. 8/5 1964). (Cit. SAF:s huvudavtal med SALF.)
Huvudavtal mellan Staten, å ena, samt Statstjänarkartellen, Statstjänstemännens riksförbund, Sveriges akademikers centralorganisation och Tjänstemännens centralorganisations statstjänstemannasektion, å andra sidan, 29/12 1965. (Cit. slottsbacksavtalet.)

IV. *Övrig litteratur*

Abrahamsson, se nedan *Swerikes rijkes lands-lag*
Adlercreutz, A., Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria. Ak. avh. Lund 1954.
— Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt. Sthm 1964. (IFRF. 39.)
Afzelius, I., Om cession af fordringar enligt svensk rätt. Ak. afh. Upps. 1877. (UUÅ 1876.)
Agge, I., Bidrag till läran om civildomens rättskraft. Ak. avh. Sthm 1932.
Ahlgren, B. & Bolin, B., Arbetslagstiftning. Sthm 1966.
Almén, T., Om köp och byte av lös egendom. Kommentar till lagen den 20 juni 1905. 4. uppl. ombesörjd av R. Eklund. Sthm 1960. (Cit. Almén, Köplagen.)
Alsén, J., Sjömanslagen jämte författningar rörande sjömannen. 3. uppl. Sthm 1956.
Alten, E., Sjømannsloven. Med kommentar. 7. utg. Oslo 1959.
Amira, K. v., Nordgermanisches Obligationenrecht. Bd 1. Altschwedisches Obligationenrecht. Lpz. 1882.
Andersen, K., Arbeidsretten og organisasjonene. 2. oppl. Oslo 1956. (Cit. Andersen.)
Andersen, P., Dansk forvaltningsret. Almindelige emner. 5. udg. Khvn 1965.
Anton, G. K., Geschichte der preussischen Fabrikgesetzgebung bis zu ihrer Aufnahme in die Reichsgewerbeordnung. (Lpz. 1891.) Neu hrsg. Berl. 1953.
Aperçu de la législation du travail en Belgique. (Ministère de l'emploi et du travail.) Brux. 1965.
Arbeidervernlover, se *Friberg*
Arbeidstvistloven, se *Berg & Evje*
Der *Arbeitsvertrag nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS.* Freudenstadt 1966. (Eurobücher. 24.)
Arnell, se *Swerikes stadz-lagh*
Arnholm, C. J., Streiftog i obligasjonsretten. Oslo 1939. (Cit. Arnholm.)
— Sammensatte avtaler. Oslo 1952.
— Panteretten. 3. utg. Oslo 1962.
— Privatrett I. Almindelig privatrett. Oslo 1964.
— Privatrett II. Avtaler. Oslo 1964.
— Privatrett III. Almindelig obligasjonsrett. Oslo 1966.
Aubry, C. & Rau, C., Droit civil français. 6. éd. T. IV. Par E. Bartin. Paris [1942]. Suppl. permanent. Par P. Esmein.

Augdahl, P., Rettskilder. 2. utg. Trondheim 1961.
— Den norske obligasjonsretts almindelige del. 3. utg. Oslo 1963. (Cit. Augdahl.)
Bache, A. O., Sømandsloven af 1952. Khvn 1966.
Bagge, G., Lundberg, E. & Svennilsson, I., Wages in Sweden 1860—1930. I—II. Sthm 1933, 1935. (Stockholm Economic Studies. 3.)
Batt, F. R., The law of master and servant. 4. ed. By J. C. Vaines. Lond. 1950.
Baudry-Lacantinerie, G. & Barde, L., Traité théorique et pratique de droit civil. Des obligations. 3. éd. T. III. Paris 1908.
Baur, F., Arrest und einstweilige Verfügung in ihrem heutigem Anwendungsbereich. (Der Betriebs-Berater 1964 s. 607 ff.)
Beckman, R., Handbok i sjörätt. 5. uppl. Hfors 1961.
Benckert, K., Bidrag till inteckningsinstitutets historia. Ak. avh. Sthm 1920.
Bender, É., Le salaire effectif. Sa protection par la loi. (Diss.) Lyon 1898.
Bengtsson, B., Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott. Sthm 1967. (IFRF.)
Berg, P., Arbeidsrett. Oslo 1930.
Berg, P. & Evje, T., Arbeidstvistloven. Lov om offentlige tjenestetvister. Lønnsnemndloven. 6. utg. Oslo 1959.
Bergström, S., Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. Ak. avh. Upps. 1948.
— Arbetsrättsliga spörsmål. 1. Om räckvidden av den s k. 200-kronorsregeln i kollektivavtalslagen. Sthm 1950.
Bernhard, L., Die Akkordarbeit in Deutschland. Lpz. 1903.
Bernhardt, P., Lærebok i sjørett. 2. utg. Oslo 1964.
Beudant, Ch., Cours de droit civil français. 2. éd. Publ. par R. Beudant & P. Lerebours-Pigeonnière. T. IX, XII. Paris 1953, 1947.
Birchmeier, W., Der Lohnanspruch aus Dienstvertrag im schweizerischen Obligationenrecht. (Diss.) Zür. 1928.
Bischoff, H. A. & Rochlitz, V., Die Lohnpfändung. 3. Aufl. Heidelb. 1965. (Schriften des Betriebs-Beraters. 19.)
Bizière, P., La compensation en droit prud'homal. (L'informateur du chef d'entreprise 1961 s. 267 ff.)
Blomeyer, A., Synallagmatischer Vertrag. (Art. Schuldverhältnis F. i Rechtsvergleichendes Handwörterbuch für das Zivil- und Handelsrecht des In- und Auslandes. Bd 6. Berl. 1938.)
— Studien zur Bedingungslehre. Berl. & Lpz. 1939. (Beiträge zum ausländischen und internationalen Privatrecht. 14/15.)
— Zivilprozessrecht. Erkenntnisverfahren. Berl. 1963.
— Allgemeines Schuldrecht. 3. Aufl. Berl. & Frankf.a.M. 1964.
Bock, J. & Speck, K., Die Einkommenspfändung. Darmstadt 1964.
Boëthius, G., Gruvornas, hyttornas och hamrarnas folk. Bergshanteringens arbetare från medeltiden till gustavianska tiden. Sthm 1951. (Den svenska arbetarklassens historia.)
Bolding, P. O., Skiljedom. Sthm 1962. (IFRF. 35.)
Boldt, G. & Steffens, H., Gewerbeordnung. Münster 1955. (Aschendorffs juristische Handbücherei. 49.)
Bonsdorff, P. E. v., Om rättsfaktum och rättsverkan vid tvungen kvittning. (FJFT 1956 s. 219 ff.)
Boudy, J., La protection du salaire de l'ouvrier dans la législation française. (Diss.) Paris 1899.

Boulton, A. H., The truck acts and modern business. (The Business Law Review 1957 s. 258 ff.)
Bracher, R., Die Privilegierung der Dienstboten, Angestellten und Arbeiter im Konkurs. (Diss. Zür.) Lachen 1933.
Brækhus, S., Noen utvalgte konkursrettslige emner. Oslo 1956. [Stenc.] (Ur: Jussens venner. 1952—55.) (Cit. Brækhus.)
Bramsjö, S., Om avtals återgång. En studie över innehållet i återgångspåföljden. Ak. avh. Lund 1950. (Skrifter utg. av Juridiska fakulteten i Lund. 11.)
Brochard, J., Manuel du contrat de travail. Paris 1960. Suppl.
Brun, A. & Galland, H., Droit du travail. Paris 1958. Mise à jour 1962. (Cit. Brun & Galland.)
Brühl, G., Unterhaltsrecht. Grundbegriffe und Praxis. 2. Aufl. Bielefeld 1963.
Bundesbeamtengesetz. Erl. von O. G. Fischbach. 3. Aufl. Halbbd I. Köln 1964.
Bührle, D., Die Lohnzession im schweizerischen Recht. (Diss. Zür.) Aarau 1953.
Das *Bürgerliche Gesetzbuch* mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes. Kommentar hrsg. von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern. 11. Aufl. Berl. 1959—. (Cit. BGB-RGRK.)
Cabouat, J., De la réglementation législative des salaires. (Revue critique de législation et de jurisprudence 1894, s. 220 ff, s. 366 ff.)
Camerlynck, G. H. & Lyon-Caen, G., Précis de droit du travail. Paris 1965.
Carlsen, H. G., Dansk funktionærret. Khvn 1963.
Caron, R., Le salaire et sa protection juridique. (Diss.) Paris 1901.
Cassin, R., De l'exception tirée de l'inexécution dans les rapports synallagmatiques. (Diss.) Paris 1914.
Chitty, J., Chitty on contracts. 22. ed. General editor: J. Morris. Vol. 2. Lond. 1961
Clark, L. D. & Tracy, S. J., Laws relating to payment of wages. Wash. 1926. (Bulletin of the United States bureau of labor statistics 403.)
Code civil annoté, se *Fuzier-Herman*
Le *Code International du Travail 1951.* (Bureau international du travail.) Vol. 1. Genève 1954.
Colens, A., Le contrat d'emploi. 3. éd. Brux. 1964.
Colin, A. & Capitant, H., Traité de droit civil. T. II. Paris 1959.
Commons, J. R. & Andrews, J. B., Principles of labor legislation. 4. ed. New York & Lond. 1937.
Conrad, H., Die Pfändungsbeschränkungen zum Schutze des schwachen Schuldners. Jena 1906.
Conradi, E., Om strejkrätten och det enskilda arbetsavtalet. (SvJT 1951 s. 65 ff.)
Cooper, W. M. & Wood, J. C., Outlines of industrial law. 5. ed. Lond. 1966.
Dabelow, C. C., Ausführliche Entwickelung der Lehre vom Concurse der Gläubiger. Halle 1801.
Dalloz Droit civil, se nedan *Encyclopédie.*
Dernburg, H., Geschichte und Theorie der Compensation nach römischem und neuerem Rechte. 2. Aufl. Heidelb. 1868.
Dersch, H., Bundesurlaubsgesetz. Kommentar begründet von H. Dersch, fortgeführt von D. Neumann. 2. Aufl. Münch. & Berl. 1963. (Cit. Dersch

& Neumann, Bundesurlaubsgesetz.)
Diamond, A. S., The law of master and servant. 2. ed. Lond. 1948.
Dietz, R., Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar. 3. Aufl. Münch. & Berl. 1960.
Dolléans, E., & Dehove, G., Histoire du travail en France. T. I. Paris 1953.
Drouillat, R. & Aragon, G., Code du travail annoté. Paris 1950. Suppl. 1952.
Dupuy, M., La protection du salaire de l'ouvrier. (Diss.) Bordeaux 1912.
Durand, P., Traité de droit du travail. T. I—III. (T. I avec la collaboration de R. Jaussaud, t. II—III avec le concours de A. Vitu.) Paris 1947, 1950, 1956. (Cit. Durand.)
Ebel, W., Gewerbliches Arbeitsvertragsrecht im deutschen Mittelalter. Weimar 1934.
Edelmann, W., Der öffentlichrechtliche Lohnschutz im schweizerischen Recht. (Diss.) Zür. 1949.
Ehrnrooth, L., Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. Ak. afh. Hfors 1906.
Eilard, R., Exekution i lön. Kommentar till införsellagen m. fl. därmed sammanhängande lagar och författningar . . . Borås 1954.
— Exekutionsrättsliga uppsatser. Borås 1958.
— Svensk exekution i lagstiftning och rättstillämpning. Borås 1960.
Ekelöf, P. O., Straffet, skadeståndet och vitet. Upps. & Lpz. 1942. (UUÅ 1942.)
— Handräckning som säkerhetsåtgärd och förtida verkställighet. (Festskrift tillägnad Thore Engströmer. Upps. 1943. S. 1 ff.)
— Juridisk slutledning och terminologi. (TfR 1945 s. 211 ff.)
— Till frågan om rättighetsbegreppet. (TfR 1946 s. 309 ff.)
— Om begagnandet av termen rättighet inom juridiken. (Festskrift tillägnad Birger Ekeberg. Sthm 1950. S. 151 ff.)
— Är termen rättighet ett syntaktiskt hjälpmedel utan mening? (SvJT 1952 s. 546 ff.)
— Processuella grundbegrepp och allmänna processprinciper. Sthm 1956. (IFRF. 8.)
— Kvittningsförklaring som motfaktum. (SvJT 1961 s. 730 ff.)
— Rättegång I. 2. uppl. Sthm 1963. (IFRF. 15.)
— Rättegång II. 2. uppl. Sthm 1964. (IFRF. 19.)
— Rättegång III. 2. uppl. Sthm 1964. (IFRF. 27.)
— Rättegång V. Sthm 1966. (IFRF. 46.)
— Förhållningsregler och domsregler. (Festskrift tillägnad Karl Olivecrona. Sthm 1964. S. 166 ff.)
Ekenberg, O., Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen. D. III. Sthm 1960.
Encyclopédie juridique Dalloz. Paris. —
Répertoire de droit civil. T. I. 1951. Suppl. (Cit. Dalloz Droit civil I.)
Répertoire de droit social et du travail. T. II. 1961. Suppl.
Enneccerus, L., Recht der Schuldverhältnisse. Ein Lehrbuch. 15. Aufl. von H. Lehmann. Tüb. 1958. (Enneccerus, Kipp & Wolff, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts 2.) (Cit. Enneccerus & Lehmann.)
Esser, J., Schuldrecht. Allgemeiner und besonderer Teil. Ein Lehrbuch. 2. Aufl. Karlsruhe 1960.
Eyben, W. E. v., Formuerettigheder. Indhold. Beskyttelse. Overdragelse. 2. utg. Khvn 1963.
— Panterettigheder. 2. udg. Khvn 1963.

Fagerstabrukens historia. —
1. *Hildebrand, K.-G.,* Sexton- och sjuttonhundratalen. Upps. 1957. (Cit. Fagerstabrukens historia I.)
5. *Montelius, S., Utterström, G.* & *Söderlund, E.,* Arbetare och arbetarförhållanden. Upps. 1959. (Cit. Fagerstabrukens historia V.)

Fedders, H. & Frank, M., Tjenestemandslovene. 2. udg. Khvn 1966.

Feraud-Giraud, L. J. D., Législation française concernant les ouvriers. Paris 1856.

Ferieloven af 31. marts 1953. 4. kommenterede udg. ved Else Simons. Khvn 1966.

Ferieloven . . ., se *Ulsaker*

Fischbach, se *Bundesbeamtengesetz*

Forstadius, E., Arbetsmarknaden. Om arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter. 3. uppl. Sthm 1965.

Frankenstein, K., Der Arbeiterschutz. Lpz. 1896. (Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschaften. 1. Abt. 14. Bd.)

Friberg, O., Arbeidervernlover. Lov om arbeidervern av 7. des. 1956 . . . Med kommentarer. 3. oppl. Oslo 1965. (Cit. Friberg.)

Friberg, O. & Lysebråte, K., Lov om arbeidsvilkår for arbeidere i jordbruket av 19. desember 1958. Med kommentarer. Oslo 1962.

Fridman, G. H. L., The modern law of employment. Lond. 1963. Suppl. 1964.

Fried, E., Rechtsvereinheitlichung im internationalen Arbeitsrecht. Eine Untersuchung zur Methode der Rechtsvereinheitlichung am Beispiel der Internationalen Arbeitsorganisation. Frankf.a.M. 1965. (Arbeiten zur Rechtsvergleichung. Schriftenreihe der Gesellschaft für Rechtsvergleichung. 26.)

Friedel, G., Le droit français relatif aux rapports collectifs de travail. (Actes du deuxième congrès international de droit social I, s. 287 ff.)

Frost, J. L. & Holm, A. G., Medhjælperloven. 3. udg. Khvn 1950.

Fuzier-Herman, E., Code civil annoté. Nouv. éd., ref. et mise à jour sous la dir. de R. Demogue. T. III. Paris 1936.

Gamillscheg, F., Internationales Arbeitsrecht (Arbeitsverweisungsrecht). Berl. & Tüb. 1959. (Beiträge zum ausländischen und internationalen Privatrecht. 27.)

Garsonnet, E., Traité théorique et pratique de procédure. T. III. Paris 1888.

Geijer, L., Tjänstemannarättens ABC. Under medverkan i vissa delar av Axel Wahlberg. 5 uppl. Sthm 1967. (Svenska industritjänstemannaförbundets skriftserie. Aktuella tjänstemannafrågor. 6.)

Geijer, L. & Schmidt, F., Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden. Lund 1958.

Glasson, E., Le Code Civil et la question ouvrière. (Séances et travaux de l'académie des sciences morales et politiques. — Compte-Rendu. Série 6. T. 25. Paris 1886. S. 843 ff.)

Glasson, E., Tissier, A. & Morel, R., Traité théorique et pratique d'organisation judiciaire, de compétence et de procédure civile. 3. éd. T. IV. Paris 1932.

Goethem, F. Van & Geysen, R., Droit du travail. Brux. 1950.

Gomard, B., Fogedret. 2. udg. Khvn 1966.

Gomard, B., Hansen, V. & Hurwitz, S., Kommenteret retsplejelov. 2. udg. Bd I—II. Khvn [1964].

González Blanco, J. P., Protection of wages. Legal protection of the servant's

wages: a comparative analysis of minimum wages, the principle of »equal pay for equal work», the principles underlying truck legislation, legislation against assignment and attachment of wages, and preference of payment of wages in the master's bankruptcy. Geneva 1959.

Graf, E. & Dietherr, M., Deutsche Rechtssprichwörter. Nördlingen 1864.

Granlund, J., Avlöningsformer. (Arbetaren i helg och söcken. Kulturhistoriska studier. [Red. av A. Lindblom.] D. II. Sthm 1944. S. 139 ff. [Den svenska arbetarklassens historia.])

Growth of labor law in the United States. (U. S. Department of Labor.) Wash. 1962.

Grunfeld, C., The individual contract of employment. (Actes du deuxième congrès international de droit social I, s. 89 ff.)

Grönfors, K., Om konventionstolkning. (SvJT 1957 s. 16 ff.)

— Talerätt och skadeståndsrätt enligt luftbefordringskonventionen. (Teori och praxis. Skrifter tillägnade Hjalmar Karlgren. Sthm 1964. S. 80 ff.)

Gustafsson, B., Sågverksindustrins arbetare 1890—1945. (Sågverksförbundet 1907—1957. Utg. under red. av K.-G. Hildebrand. Sthm 1962. S. 107 ff.)

[*Günther, K. E.*], Om det nyaste förslaget till konkurslag. Sthm 1860. [Anon.]

Gårdlund, T., Industrialismens samhälle. Ak. avh. Sthm 1942. (Den svenska arbetarklassens historia.)

Gärde, N., Engströmer, T., ... Nya rättegångsbalken jämte lagen om dess införande. Sthm 1949. (Cit. Gärde.)

Hakulinen, Y. J., Obligationsrätt. I. Allmänna läror. Hfors 1962. (Juridiska föreningens i Finland publikationsserie. 29.)

Halila, J., Saamisoikeuksien kuittauksesta. (Zusammenfassung: Über die Aufrechnung der Forderungsrechte.) Hki 1961. (Soumalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja. 64.)

Halsbury's Laws of England. 3. ed. Lond. 1953 ff. Cumulative suppl.

Hargrove, B., The truck acts in modern industrial law. (The Industrial Law Review. Vol. 13. 1958—59. S. 221 ff.)

Hasselrot, B., Handelsbalken ... D. X. Sthm 1906.

— Några spörsmål ang. tjänstelega m. m. Malmö 1926.

Hassler, Å., Utsökningsrätt. 2. uppl. Sthm 1960.

— Svensk civilprocessrätt. En lärobok. Sthm 1963.

— Skiljeförfarande. Sthm 1966. (IFRF. 45.)

Heckscher, E., Sveriges ekonomiska historia från Gustav Vasa. II. Det moderna Sveriges grundläggning. Sthm 1949.

Hedemann, J. W., Die Fortschritte des Zivilrechts im XIX. Jahrhundert. I. Teil. Berl. 1910.

Hellner, J., Försäkringsrätt. 2. uppl. Sthm 1965. (Försäkringsjuridiska föreningens publikation. 15.)

Henriksen, K., Tariffavtale og fredsplikt. Oslo 1956.

Herdin, K. W., Uppsala på 1600-talet. Rättsväsendet. I. Upps. 1926.

Herlitz, N., Föreläsningar i förvaltningsrätt. 3. Förvaltningsrättsliga plikter. Sthm 1949.

Herschel, W., Die Auslegung der Tarifvertragsnormen. (Festschrift für Erich Molitor. Münch. & Berl. 1962. S. 161 ff.)

Hertz, G., Die Rechtsverhältnisse des freien Gesindes nach den deutschen Rechtsquellen des Mittelalters. Breslau 1879. (Untersuchungen zur deutschen Staats- und Rechtsgeschichte. 6.)

Hesselgren, O., Samuelsson, Y. & Wallén, A., Semesterlagen. Redogörelse för gällande semesterlagstiftning. 10. uppl. Sthm 1966. (Cit. Hesselgren.)
Hessler, H., Om stiftelser. Ak. avh. Sthm 1952.
— Om staten som rättssubjekt. (Förvaltningsrättslig tidskrift 1952 s. 303 ff.)
— Om utmätning av bostadsrätt där nyttjanderätten förverkats. (Rättsvetenskapliga studier ägnade minnet av Phillips Hult. Upps. 1960. S. 202 ff.)
Hewig, H., Der Schutz der Lohnforderung im deutschen und schweizerischen Recht. (Diss. Basel 1961.) [Maskinskr. Univ.bibl. Basel.]
Heyde, P., Die Europäische Sozialcharta. (Arbeit und Recht 1962 s. 70 ff.)
Hildebrand, se *Fagerstabrukens historia*
Hilton, G., The truck system, including a history of the British truck acts, 1465—1960. Cambr. 1960.
Hjejle, B., Frivillig voldgift. Khvn 1937.
Hjerner, L., Om rättsfallstolkning. [Sthm 1965. Stenc.]
Holdsworth, W., A history of English law. Vol. XV. Ed. by A. L. Goodhart & H. G. Hanbury. Lond. 1965.
Holmboe, C., Stub, Foreldelse av fordringer. Oslo 1946.
Horion, P., Nouveau précis de droit social belge. Liège & La Haye 1965.
Houin, R., La distinction des contrats synallagmatiques et unilatéraux. (Diss.) Paris 1937.
Hueck, A., Das Arbeitsvertragsrecht. Stuttg. 1922. (Handbuch des Arbeitsrechtes. Buch 2.)
— Kündigungsschutzgesetz. Kommentar. 4. Aufl. Münch. & Berl. 1961.
Hueck, A. & Nipperdey, H. C., Lehrbuch des Arbeitsrechts. Berl. & Frankf. a.M. Bd I. 7. Aufl. 1963. Bd II. 6. Aufl. 1957. Bd II/1, Lfg. 1. 7. Aufl. 1966. (Cit. Hueck & Nipperdey.)
Hueck, A., Nipperdey, H. C. & Tophoven, E., Tarifvertragsgesetz. 4. Aufl. von E. Stahlhacke. Münch. & Berl. 1964.
Hult, Ph., Föreläsningar över försäkringsavtalslagen. Sthm 1936.
Hutchins, B. L. & Harrison, A., A history of factory legislation. 2. ed. Lond. 1911.
Illum, K., Modregning i Konkurs. (Diss.) Khvn 1934. (Cit. Illum.)
— Forelæsninger over almindelig Formueret. 3. udg. Aarhus 1950.
— Den kollektive arbejdsret. 3. udg. Khvn 1964.
Internationella arbetsorganisationen, se ovan under I, Internationella
Jaeger, C., Das Bundesgesetz betreffend Schuldbetreibung und Konkurs. 3. Aufl. Bd II. Zür. 1911.
Jaeger, E., Konkursordnung mit Einführungsgesetzen. 8. Aufl. Bd I. Bearb. von F. Lent. Berl. 1958.
Jenks, C. W., The application of international labour conventions by means of collective agreements. (Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht 1958 s. 197 ff.)
Jenny, C., Die Lohnpfändung. (Diss. Zür. 1912.) Aarau 1913.
Jägerskiöld, S., Svensk tjänstemannarätt. D. 2: 2. Upps. 1961.
Jørgensen, S., Erstatning for personskade og tab af forsørger. 2. udg. Khvn 1963.
Kahn-Freund, O., The tangle of the truck acts. (The Industrial Law Review. Vol. 4. 1949—50. S. 2 ff.)
— Rapports collectifs du travail. Rapport général. (Actes du deuxième congrès international de droit social I, s. 205 ff.)
— Labour law. (Law and opinion in England in the 20th century. Lond.

1959. S. 215 ff.)
— Comparativ law as an academic subject. Oxf. 1965. (Även The Law Quarterly Review 1966 s. 40 ff.)
Kallenberg, E., Föreläsningar öfver lag om ändring i vissa delar af rättegångsbalken den 14 juni 1901. D. 1. Lund 1902.
— Om kvittning i rättegång. (SvJT 1916 s. 129 ff, s. 209 ff.)
— Svensk civilprocessrätt. Bd I: 2. 2. uppl. Lund 1926.
Karakatsanis, A., Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen. Heidelb. 1963.
Karlgren, Hj., Kvittning och condictio indebiti. (SvJT 1940 s. 331 ff.)
— Kutym och rättsregel. Sthm 1960. (IFRF. 23.)
— Skadeståndsrätt. 3. uppl. Sthm 1965. (IFRF. 1.)
Karnovs lovsamling. 6. udg. Bd 1—2. Khvn 1961. Suppl. (Cit. Karnov.)
Kaskel, W. & Dersch, H., Arbeitsrecht. 4. Aufl. Berl. 1932. 5. Aufl. Berl. 1957.
Kegel, G., Probleme der Aufrechnung: Gegenseitigkeit und Liquidität, rechtsvergleichend dargestellt. Berl. 1938. (Beiträge zum ausländischen und internationalen Privatrecht. 13.) (Cit. Kegel.)
Knoph, R., Rettslige standarder. [Utg. av F. Schjelderup.] Oslo 1939.
Koch, C. F., Recht der Forderungen nach gemeinem und nach preussischem Rechte. 2. Aufl. Bd 1. Berl. 1858.
Kollektivaftal (kommerskollegium), se ovan under II a, Arbetsstatistik (1908, 1910)
Kommenteret retsplejelov, se *Gomard*
Kotzebue, R. de, Compensation et procédure. Essai de critique et de science juridique pure. (Diss.) Lausanne 1945.
Kruse, A. Vinding, Restitutioner. (Diss.) Khvn 1950.
Kruse, F. Vinding, En nordisk lovbog. Khvn 1948.
— Ejendomsretten. Bd 1—3. 3. udg. Khvn 1951.
Krönig, E., Die Grenze des Aufrechnungsverbotes des § 394 BGB. (Monatsschrift für deutsches Recht 1952 s. 323 ff.)
Kufahl, P., Ferieloven. Khvn 1965.
— Funktionærloven. Khvn 1965.
Källenius, S., Entreprenadjuridik. Sthm 1960.
Köst, E., Die Aufrechnung gegenüber unpfändbaren Lohnforderungen. (Der Betriebs-Berater 1954 s. 688 ff.)
Lagberedningen 1908, se ovan under II b, Lagberedningens
Lambert, M., Étude sur la protection du salaire à l'égard du patron. (Diss.) Montpellier 1896.
— Essai sur la protection du salaire. Paris 1897.
Landmann, R. & Rohmer, G., Gewerbeordnung. 11. Aufl. von E. Eyermann & L. Fröhler. Bd II. Münch. & Berl. 1956.
Larenz, K., Lehrbuch des Schuldrechts. Bd I. Allgemeiner Teil. 7. Aufl. Münch. & Berl. 1964.
Laroque, P., Les rapports entre patrons et ouvriers. Leur évolution en France depuis le XVIIIe siècle. Leur organisation contemporaine en France et à l'étranger. Paris 1938.
Larsson, S., Några anmärkningar angående kvittning i rättegång. (SvJT 1961 s. 81 ff, s. 161 ff.)
Lassen, B. S., Smith, C., & Vislie, I. A., Erstatning og trygd. Oslo 1953.
Lauterpacht, H., The development of international law by the International court. Lond. 1958.

Lawson, F. H., Introduction to the law of property. Oxf. 1958.
Leguay, H., La législation contre le truck-system en Belgique. (Diss.) Paris 1903.
Le Hire, D., Les salaires des ouvriers au point du vue du droit civil. (Diss.) Paris 1900.
Lehtinen, J. N., Työsopimuslaki selityksineen. Porvoo 1937. (Cit. Lehtinen.)
Leroy-Beaulieu, P., La question ouvrière au XIXe siècle. 2. éd. Paris 1881.
Le Saulnier, A., Droit romain. Du travail salarié à Rome. — Droit français. Des ouvriers des usines et des manufactures au point de vue juridique et économique. (Diss.) Paris 1888.
Lind, J., Allmän domstol eller arbetsdomstolen? (SvJT 1966 s. 707 ff.)
Lindstedt, A., För folket ombord. Den nya sjömanslagen. 2. uppl. Sthm 1953. (Bra att veta. Norstedts samhällsorientering. 11.)
Ljungman, S., Om skattefordran och skatterestitution. Upps. 1947.
Logan, D. W., Civil servant and his pay. (The Law Quarterly Review 1945 s. 240 ff.)
Lotmar, Ph., Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Bd I. Lpz. 1902.
Lov om arbeidsvilkår . . ., se *Friberg & Lysebråte*
Lov om retsforholdet mellem . . ., se *Petersen*
Lundstedt, A. V., Föreläsningar över valda delar av obligationsrätten. 3. Obligationsbegreppet. D. 1. Fakta och fiktioner. Upps. 1929. (Cit. Lundstedt, Obligationsbegreppet I.)
Lyon-Caen, G., Manuel de droit du travail et de la sécurite sociale. Paris 1955.
— Les salaires. Paris 1967. (Traité de droit du travail. Publ. sous la dir. de G. H. Camerlynck. T. II.)
MacLachlan, J. A., Handbook of the law of bankruptcy. St. Paul, Minn. 1956.
McNair, [*A. D.*], The law of treaties. Oxf. 1961.
Marcus, M., Svensk arbetarlagstiftning. Sthm 1907. (Vår tids samhällsfrågor. 2.)
Marks v. Würtemberg, E. & Sterzel, F., Lagen om skuldebrev jämte dithörande författningar. 3. uppl. ombesörjd av F. Sterzel. Sthm 1953.
Mazeaud, H., L. & J., Leçons de droit civil. T. II. Paris 1956.
Meyer, P. Norman, Sjømannsloven av 1953 med tilleggslov av 1958. Kommentarutg. Oslo [1958].
Mina rättigheter på arbetsplatsen. Fyra experter om rättsställningen i arbetslivet. [Utg. av Sveriges Radio.] [Sthm] 1962.
Molenaar, A. N., Arbeidsrecht. I—II. Zwolle 1953—58.
Montelius, Utterström & Söderlund, se *Fagerstabrukens historia*
Montgomery, A., Tjänstehjonsstadgan och äldre svensk arbetarpolitik. (Historisk Tidskrift 1933 s. 245 ff.)
— Industrialismens genombrott i Sverige. Sthm 1947.
— Svensk socialpolitik under 1800-talet. 2. uppl. Sthm 1951.
Morisseaux, Ch., Rapport sur les abus qui se commettent dans le paiement des salaires. (Commission du travail instituée par arrêté royal du 15 avril 1886. Brux. 1887. Vol. 3. S. 117 ff.)
Munktell, H., Ur äldre tiders arbetsrätt. (Fackföreningsrörelsen 1935 II s. 221 ff.)
Nehrman, D., Inledning til then swenska jurisprudentiam civilem . . . Lund 1729.

— Inledning til then swenska processum civilem . . . nu ånyo ökt och förbättrad. Sthm & Upps. 1751.
Nellemann, J., Læren om Execution. 3. udg. Khvn 1896.
Nial, H., Om förvärv i strid mot legala förbud. (TfR 1936 s. 1 ff.)
— Om handelsbolag och enkla bolag. Sthm 1955. (IFRF. 7.)
Nikisch, A., Arbeitsrecht. 3. Aufl. Bd I. Tüb. 1961. (Cit. Nikisch I.)
Norin, P. G., Tablå, utvisande det väsendtligen skiljaktiga emellan lagcommittéens förslag till allmän civil-lag och den nu gällande. Utsöknings-Balken. Linkpg 1838.
Odgers, W. B., Odgers' Principles of pleading and practice. 18. ed. By G. F. & B. A. Harwood. Lond. 1963
Oertmann, P., Die Vorteilsausgleichung beim Schadenersatzanspruch. Berl. 1901.
— Der Arbeitslohn. Berl. 1921. (Bücherei des Arbeitsrechts. 16.)
Olivecrona, K., Kvittningen och rättskraften. (Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg. Sthm 1931. S. 462 ff.)
— Om civildomens rättskraft enligt processlagberedningens förslag. (SvJT 1940 s. 180 ff.)
— The problem of the monetary unit. New York (tr. i Lund) 1957.
— Rätt och dom. Sthm 1960. 2. uppl. (fotost. nytr.) 1966. (IFRF. 24.)
— Kvittningsläran i kritisk belysning. (SvJT 1961 s. 545 ff; se ock s. 737 f.)
— Rättsordningen. Idéer och fakta. Lund 1966.
Otnæss, B., Rett og plikt i arbeidsforhold som kommer inn under arbeidervernloven. Oslo 1962. (Cit. Otnæss.)
Paris, Comte de, [Louis-Philippe d'Orléans,] De la situation des ouvriers en Angleterre. Mémoire présenté à la commission d'enquête sur les conditions du travail. Paris 1873.
Paterson, R. G., Wage-payment legislation in the United States. Wash. 1917. (Bulletin of the United States bureau of labor statistics. 229.)
Petersen, K., Funktionærloven. Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. 7. udg. Under medv. af Ph. Ingerslev. Khvn 1965. (Cit. Petersen & Ingerslev, Funktionærloven.)
Pic, P., Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières. 6. éd. Paris 1930. Suppl. 1933, 1937.
Pick, B., Die Lohnbeschlagnahme nach österreichischem und deutschem Rechte. (Zeitschrift für das Privat- und Öffentliche Recht der Gegenwart 1901 s. 1 ff.)
Planiol, M. & Ripert, G., Traité pratique de droit civil français. 2. éd. T. VI, VII, XI, XII. Paris 1952—54. T. XIV: Mise à jour. (Cit. Planiol & Ripert.)
Planitz, H., Die Vermögensvollstreckung im deutschen mittelalterlichen Recht. Bd I. Die Pfändung. Lpz. 1912.
Přibram, K., Der Lohnschutz des gewerblichen Arbeiters nach österreichischem Recht. Wien 1904. (Wiener Staatswissenschaftliche Studien. Bd 5 : 2.)
Rabenius, N., Om kvittnings verkställande enligt svensk rätt. Ak. afh. Upps. 1917.
— Till läran om de materiella förutsättningarna för kvittning enligt svensk rätt. (TfR 1918 s. 318 ff, 1919 s. 1 ff.)
Raphael, A., Den industriella arbetarfrågan. (Det ekonomiska samhällslifvet. Handbok i nationalekonomi . . . Bd II. Sthm 1902. S. 507 ff.)
Rayback, J. G., A history of American labor. New York 1959.

Redgrave, A., Redgrave's Factories, truck and shops acts. 19. ed. incl. 1960 suppl. By J. Thompson & H. R. Rogers. Lond. 1960.
Rendu, A. & Delorme, Ch., Traité pratique de droit industriel. Paris 1855.
Répertoire, se *Encyclopédie*
Ripert, G. & Boulanger, J., Traité de droit civil d'après le traité de Planiol. T. II. Paris 1957.
Rise, A., Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift. 2. udg. Khvn 1966. Suppl.
Rivero, J. & Savatier, J., Droit du travail. 4. éd. Paris 1966.
Rodhe, K., Obligationsrätt. Sthm 1956. (IFRF. 11.) (Cit. Rodhe.)
— Lärobok i obligationsrätt. Sthm 1966. (IFRF. 47.)
Ross, A, Tû-Tû. (Festskrift til Henry Ussing. Khvn 1951. S. 468 ff.)
— Om ret og retfærdighed. Khvn 1953.
— Status i rettighedsdiskussionen. (SvJT 1953 s. 529 ff.)
Roubichou, L., Le paiement des salaires des ouvriers et employés. (Diss.) Toulouse 1911.
Rytkölä, O., Om analogisk tillämpning av privaträttsliga rättsnormer och -principer i den offentliga rätten. (Nordisk administrativt tidsskrift 1950 s. 15 ff.)
Rättshistoriska studier. Bd II. Sthm 1957. (Skrifter utg. av Institutet för rättshistorisk forskning, serie 2.)
Samuels, H., Industrial law. 6. ed. Lond. 1961.
Schatter, H., Die Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen aus dem Arbeitsvertrag. (Arbeit und Recht 1953 s. 50 ff.)
Schmidt, A. J., Vejledning for pantefogeder. 6. udg. ved E. Hansen & A. Therkelsen. Khvn 1959.
Schmidt, F., Svensk rättspraxis. Kollektiv arbetsrätt 1949—1957. (SvJT 1958 s. 209 ff.)
— Typfall, partsavsikt och partsculpa. Riktpunkter för avtalstolkning. (SvJT 1959 s. 497 ff.)
— Tjänsteavtalet. Sthm 1959. (IFRF. 21.)
— Äktenskapsrätt. Sthm 1963. (IFRF. 37.)
— Kollektiv arbetsrätt. 5. uppl. Under medv. i vissa delar av A. Adlercreutz. Sthm 1966.
— Arbetsrätt. I samarbete med R. Rajmic. (Norstedts juridiska handbok. 8. uppl. Sthm 1966. S. 510 ff.)
Schnorr, G., Das Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Rechtsetzung. Münch. & Berl. 1960.
Schnorr v. Carolsfeld, L., Arbeitsrecht. 2. Aufl. Gött. 1954.
Schrevelius, F., Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civil-rätt. D. 2. Förmögenhetsrätten. 2. uppl. Lund 1857.
— Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civil-process. Lund 1853.
Schweingruber, E., Das Arbeitsrecht der Schweiz. 2. Aufl. Zür. 1951.
— Kommentar zum Dienstvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts. 3. Aufl. Bern & Zür. 1960.
Sellberg, Hj., Staten och arbetarskyddet 1850—1919. En studie i svensk socialpolitik. Ak. avh. Upps. 1950.
Sigel, W., Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Stuttg. 1903.
Simons, se *Ferieloven*
Sinzheimer, H., Lohn und Aufrechnung. Ein Beitrag zur Lehre vom gewerblichen Arbeitsvertrag auf reichsrechtlicher Grundlage. Berl. 1902.

Sipilä, A., Suomen työoikeus I. Imatra 1947. (Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. B-sarja. 17.)
— Om några divergenser mellan Finlands och Sveriges lagar om kollektivavtal. (FJFT 1962 s. 278 ff.)
Sjømannsloven, se *Alten* och *Meyer*
Sjömanslagen, se *Alsén*
Skytte, J., Johan Skyttes kommentar till den svenska stadsrätten 1608. Utg. av J. E. Almquist. 1. Sthm 1962. (Skrifter utg. av Rättsgenetiska institutet vid Stockholms universitet. 4.)
Snell, E. H. T., Snell's Principles of equity. 25. ed. By R. E. Megarry & P. V. Baker. Lond. 1960.
Soergel, H. T., Bürgerliches Gesetzbuch. Mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Unter Verwertung der gesamten Rechtsprechung und Rechtslehre. Begr. von H. T. Soergel, neu hrsg. von W. Siebert. 9. Aufl. Bd I, II, V. Stuttg. 1959—62. (Cit. Soergel BGB.)
Solus, H. & Perrot, R., Droit judiciaire privé. T. I. Paris 1961.
Sommer, H., Aufrechnung im Arbeitsverhältnis. (AR-Blattei, Aufrechnung im Arbeitsverhältnis I. 1963.)
Stadthagen, A., Das Arbeiterrecht. 4. Aufl. Stuttg. 1904.
Staudinger, J. v., Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Hrsg. von G. Beitzke ... 11. Aufl. Bd II. T. 1 b, 3. Berl. 1958, 1961. (Cit. Staudinger [Kommentar zum] BGB.)
Stein, F. & Jonas, M., Kommentar zur Zivilprozessordnung. Bearb. ... von R. Pohle. 18. Aufl. Bd I—II. Tüb. 1953—. 19. Aufl. Lfg. 1—4 [t.o.m. § 244]. Tüb. 1964—67. (Cit. Stein, Jonas & Pohle.)
Stephen, [H. J.,] Stephen's Commentaries on the laws of England. 21. ed. Editor: L. C. Warmington. Vol. II. Lond. 1950. Suppl. 1961.
Sterzel, F., Studier rörande den kommunala besvärsprocessen. Sthm 1963.
Stieda, W., Trucksystem. (Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 3. Aufl. Bd VII. Jena 1911. S. 1267 ff.)
Stobbe, O., Zur Geschichte des älteren deutschen Konkursprozesses. Berl. 1888.
Strahl, I., Till frågan om rättighetsbegreppet. (TfR 1946 s. 204 ff, 1947 s. 481 ff.)
Sundberg, H. G. F., Allmän förvaltningsrätt. Sthm 1955.
Sundberg, J. W. F., Avtalstyper och typavtal. (SvJT 1961 s. 11 ff.)
— Air charter. A study in legal development. (Diss.) Sthm 1961.
— The law of contracts. Jurisprudential writing in search of principles. (Scandinavian studies in law 1963 s. 123 ff.)
— A uniform interpretation of uniform law. (Scandinavian studies in law 1966 s. 219 ff.)
Suviranta, A., Invisible clauses in collective agreements. (Scandinavian studies in law 1965 s. 177 ff.)
Svennegård, C., Staten och de sociala synpunkterna. (SvJT 1948 s. 22 ff.)
Swerikes rijkes lands-lag ... med anmärckningar uplagd af P. Abrahamsson. Sthm 1726.
Swerikes stadz-lagh ... med anmärckningar uplagd af I. Arnell. Sthm 1730.
Syrup, F., Hundert Jahre staatliche Sozialpolitik 1839—1939. Hrsg. von J. Scheuble. Bearb. von O. Neuloh. Stuttg. 1957.
Söderlund, E., Stockholms hantverkarklass 1720—1772. Sthm 1943. (Monografier utg. av Stockholms kommunalförvaltning. 3.)
— Hantverkarna. D. II. Stormaktstiden, frihetstiden och gustavianska ti-

den. Sthm 1949. (Den svenska arbetarklassens historia.)
Sölvén, A. & Bolin, B., Nya semesterlagen. 16. uppl. Sthm 1964.
Sölvén, A. & Gustafsson, S., Huvudavtalet mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige. 5. uppl. Sthm 1966.
Tait, W. C., Die Arbeiterschutzgesetzgebung in den Vereinigten Staaten. (Diss.) Tüb. 1884.
Tengwall, L., Twistemåls lagfarenheten utur Sweriges rikes lag och stadgar utdragen. Lund 1794.
Tigar, M., Automatic extinction of cross demands: *Compensatio* from Rome to California. (California Law Review. Vol. 53. 1965. S. 224 ff.)
Tillyard, F., The worker and the state. 3. ed. Lond. 1948.
Tjenestemandslovene, se *Fedders & Frank*
Trygger, E., Kommentar till utsökningslagen. Upps. 1904.
Ulsaker, B., Ferieloven og føresegner om ferie for sjømenn. 10. utg. Oslo 1965.
Undén, Ö., Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Ak. avh. Lund 1912.
— Om panträtt i rättigheter. 2. uppl. Lund 1923.
— Föräldrar och barn enligt gällande svensk rätt. 2. uppl. Sthm 1927.
— Från arbetsdomstolens praxis. Upps. 1932. (UUÅ 1932.)
— Svensk sakrätt. I. Lös egendom. 4. uppl. Lund 1961.
Ussing, H., Aftaler paa Formuerettens Omraade. 2. udg. Khvn 1945. (Cit. Ussing, Aftaler.)
— Dansk Obligationsret. Speciel Del 2. Enkelte Kontrakter. 2. udg. Khvn 1946. (Cit. Ussing, Enkelte Kontrakter.)
— Obligationsretten. Almindelig del. 4. udg. ved A. Vinding Kruse. Khvn 1961. (Cit. Ussing, Alm. del.)
Utterström, G., Jordbrukets arbetare. Levnadsvillkor och arbetsliv på landsbygden från frihetstiden till mitten av 1800-talet. D. 1—2. Ak. avh. Sthm 1957. (Den svenska arbetarklassens historia.)
Waelbroek, C. F., Cours de droit industriel. T. II. Paris 1867.
Wage payment and wage collection. State legislation and administration. Wash. 1959. (U. S. Departement of labor. Bureau of labor standards. Bulletin. 203.)
Wages in Sweden, se *Bagge*
Vahlén, L, Avtal och tolkning. Sthm 1960. (IFRF. 25.)
Vaines, J. C., Personal property. 3. ed. Lond. 1962.
Walin, G., Föräldrabalken. Sthm 1952.
— Några anmärkningar beträffande kvittningsförklaring. (SvJT 1965 s. 95 ff.)
Walldén, G., Manufakturarbetarnas sociala förhållanden. [Ingående som kap. IX i Nyström, P., Stadsindustriens arbetare före 1800-talet. Sthm 1955. (Den svenska arbetarklassens historia.)]
Valticos, N., La charte sociale européenne. (Droit social 1963 s. 466 ff.)
Van Goethem, se *Goethem, E. Van*
Webb, S. & B., Industrial democracy. 2. ed. Lond. 1902.
Wedberg, B., Karl XII på justitietronen. Sthm 1944.
Wedderburn, K. W., The worker and the law. Harmondsworth 1965. Rev. ed. Lond. 1966.
Weinzierl, J., Der Lohnschutz und die Zulässigkeit der Aufrechnung gegen den der Exekution entzogenen Teil des Lohnes. (Das Recht der Arbeit [Wien] 1963 s. 153 ff.)
Welamson, L., Införsel och förmånsrätt. (Festskrift tillägnad Nils Herlitz.

Sthm 1955. S. 388 ff.)
— Konkursrätt. Sthm 1961. (IFRF. 32.)
— Konkurs. Sthm 1965. (IFRF. 41.)
Wengler, W., Völkerrecht. Bd I. Berl. 1964.
Westerberg, O., Om rättskraft i förvaltningsrätten. Sthm 1951.
Westerståhl, J., Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem. Verksamhetsformer. Förhållande till staten. Ak. avh. Sthm 1945. (Den svenska arbetarklassens historia.)
Wieacker, F., Zur rechtstheoretischen Präzisierung des § 242 BGB. Tüb. 1956. (Recht und Staat in Geschichte und Gegenwart. 193/194.)
Wikander, H., Om det materiella arbetsbetinget och dess viktigaste rättsföljder med särskild hänsyn till svensk rättspraxis. Upps. & Lpz. 1916.
Windscheid, B., Lehrbuch des Pandektenrechts. 9. Aufl. bearb. von T. Kipp. Bd II. Frankf.a.M. 1906.
Winroth, A. O., Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt. 1. Ak. afh. Upps. 1878.
Viranko, A., Työsuhteesta johtuvan saatavan pidättäminen palkasta. (Lakimies 1960 s. 899 ff.)
Wood, J. C., Attachment of wages. (MLR 1963 s. 51 ff.)
Wrede, R. A., Om kvittning enligt finsk rätt. Ak. avh. Hfors 1883.
— Anteckningar enligt professor R. A. Wredes föreläsningar över obligationsrättens allmänna del. 4. uppl. . . . utg. av . . . L. Wasastjerna. Hfors 1942.
Vuorio, J., Om kollektivavtalets reglerande verkan i nordisk rätt. (TfR 1957 s. 38 ff.)
Wüst, G., Die Aufrechnung gegen Lohnforderungen. (Juristenzeitung 1960 s. 656 ff.)
Yannacoureas, N., La protection juridique du salaire. T. I. Les retenues disciplinaires du salaire, leur établissement et leur côntrole dans l'entreprise moderne. (La législation sociale comparée. Le problème du salaire.) Paris 1956.
Yttranden 1911, se ovan under II a, Till Kungl. Maj:t . . . (1911)
Zwiedineck-Südenhorst, O. v., Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung. Lpz. 1905. (Aus Natur und Geisteswelt. 78.)
Åkerman & Olin, se ovan II a, Promemoria (1907).

Citerade svenska rättsfall

Rättsfall från tiden före år 1874 har ej medtagits i denna förteckning, ej heller otryckta rättsfall.

1. *Nytt juridiskt arkiv*

1874 s. 92 (NT 1873 s. 566) 65
1876 s. 530 (NT 1877 s. 9) 65
1877 A 301 65
1888 s. 295 82, 83
1898 s. 569 190
1901 s. 56 82
1903 s. 123 93
s. 218 221
1913 s. 496 84, 234
1915 s. 233 61
1916 s. 154 209
1923 s. 494 142
1924 s. 329 234
1925 s. 80 234
1927 s. 324 200
s. 566 209
1929 s. 433 209
1930 A 3 140
1931 s. 421 208
1932 A 366 142, 218
1933 B 209 195
1937 A 364 162
B 446 195
1938 s. 1 3
1940 s. 21 140
s. 297 234
1941 s. 16 190
1943 s. 370 209
s. 625 11
1945 A 97 140
1948 s. 1 4
s. 381 11
s. 799 154, 430
1951 s. 815 140
1952 s. 440 225
1953 s. 632 144
1956 s. 719 18
1957 s. 197 209
1960 s. 180 334
1963 s. 195 189, 209

2. *Regeringsrättens årsbok*

1912 ref. 95 215
1944 not. E 38 420
1955 not. I 75 390
1957 not. E 53 420
1958 ref. 31 159, 233
1958 not. Fi 1202 222
1961 ref. 23 418, 420
1962 not. C 20 418, 420

3. *Arbetsdomstolens domar*

1930 nr 64 326, 416, 450, 455
74 b 376
1931 nr 32 354, 355, 356, 363, 456
94 406
114 218, 227, 335, 340 ff, 351, 405 ff, 455
126 310
1932 nr 47 313
68 444
132 437
175 140
176 158
189 456
202 359
1933 nr 132 353
183 306, 308, 455, 461
1934 nr 106 306, 406
156 141
175 310
182 156, 427
1935 nr 38 455
46 454, 461
49 158, 354
50 301, 355, 359, 456
62 448
66 141
105 354

1935 nr 124 141
135 376
153 301, 357, 359, 360 f, 455, 461
1936 nr 8 447
11 454, 461
29 437
34 443
38 301, 306, 355, 357, 361 f, 406, 455, 461
55 455
69 354
105 454
122 302
1937 nr 11 150, 367, 437, 445
28 457
56 433
98 450, 454
1938 nr 12 308
33 444
62 302, 305, 406, 450, 454
1939 nr 17 355, 359, 447, 456
54 44, 360
56 406
70 444
140 407, 456 ff
1940 nr 10 141
32 354, 456
41 141
64 151, 218, 326
78 450, 456
1941 nr 104 450, 455
127 446
130 444
143 437, 450, 455
145 155, 450, 454
1942 nr 8 363
49 455
55 III 358, 450, 451, 455
56 140
65 355, 445, 456
79 437
93 361, 455
96 344, 406 f, 432, 450, 454
102 IV 450, 454, 455
1943 nr 5 446
75 12
99 156
1946 nr 1 376
4 313
16 313
18 142, 437
24 145
33 437
49 407, 450
53 305
71 154
1947 nr 8 447
13 432
34 454, 457 f, 462
42 141
58 369, 450, 455
64 354, 355, 356, 456
1948 nr 7 455, 457
16 443
43 463
52 IV 375
56 II 355, 456
86 158, 355, 455, 456
1949 nr 61 354
62 450, 455
67 145, 307, 407
1950 nr 1 376
43 302, 312
67 154, 454
1951 nr 19 376
45 451, 454, 463, 464, 465
52 155, 454, 463, 464
1952 nr 34 308, 415, 458 ff
1953 nr 23 154, 454
25 153, 437, 447
32 359, 361, 455
37 346
48 461
1954 nr 8 415
26 154
1955 nr 9 154
29 361
1956 nr 9 364
14 159
27 446
1957 nr 1 154
2 154
3 301, 302
26 141
29 158, 450, 454, 455
1958 nr 2 176, 452
13 354
23 I 313

1958 nr	26	218, 315 f, 335, 337, 343, 344, 374, 390 f, 397, 407 f, 414, 421 ff, 429, 432
	32	361, 455
1959 nr	5	461
	17	361
	18	310
	20	313
	21	156, 428
	23	358, 362 f
1960 nr	4	444, 445, 468
	11	376
	13	376
	27	14
	30	376
1961 nr	8	376
	13 II	154, 450, 454
1962 nr	9	236, 415, 430
	12	151
	32	300, 308, 361, 455, 456
1963 nr	6	376
	28	19
	29	310, 315
1964 nr	2	310, 312
	13	141
	16	376
	24	443
	27	301
1965 nr	6	309
1966 nr	25	446
	26	464

4. *Svensk juristtidning*

1935	rf	s. 9	218, 222, 390
1941	rf	s. 26	99, 234
1942	rf	s. 33	451 f
1942	rf	s. 98	190
1943	rf	s. 61	446
1943	rf	s. 73	191
1950		s. 260	144
1962	rf	s. 70	197

5. *Kammarrättens årsbok, avd. I*

1942	ref.	14	140 f
1943	ref.	21	352, 416
1944	not.	309	417
	not.	344	417
	not.	683	417
1945	not.	81	417
1948	not.	86	417
1949	not.	230	350, 417
	not.	409	417
	not.	571	417
1950	not.	150	417
1953	not.	35	417
	not.	315	417
1958	not.	23	418
	not.	38	417, 419
1959	not.	70	418

PRIS 60:—

[67016]