

# Krav på lønn og feriepenger

## FORORD

Denne brosjyren er utgitt av rettshjelpsorganisasjonene Juss-Buss og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK).

Denne brosjyren er en av foreløpig fem brosjyrer i arbeidsrett. De andre brosjyrene er:

1. Arbeidsavtalen
2. Den kvinnelige arbeidstakeren
3. Oppsigelse og avskjed
4. Miljøet på arbeidsplassen

Vi takker advokatfirmaene BAHR, Hjort DA, Storeng Beck & Due Lund, Lovsamlingsfondet, Juristforbundet og Institutt for offentlig rett for økonomisk støtte til utarbeidelse og trykking av brosjyrene.

Vi takker dessuten professor Henning Jakhelln og Liv Karin Nilsen for gjennomlesning og hjemmelskontroll.

Til slutt takkes Trond Rømo for festlige illustrasjoner.

Oslo, sommeren 1995

### **JURK**

Anne Mait Berg  
Pia M. Minker  
Bente Ulven  
Lene Østerberg

### **Juss-Buss**

Hans Chr. Apenes  
Magnus Jåtun

*Revidert av Vetle Rasmussen, Sosial- og arbeidsrettsgruppa på Juss-Buss, mars 2004.*

# **0. INNHOLD**

## **1. Innledning**

### **2. Lønn uteblir fra arbeidsgiver**

#### **2.1. Lønnskrevet er klart for partene**

##### 2.1.1. Innledning

##### 2.1.2. Fremgangsmåte

##### 2.1.3. Til forliksrådet

#### **2.2. Lønnskrevet berettigelse el. omfang bestrides av arbeidsgiver**

##### 2.2.1. Innledning

##### 2.2.2. Fremgangsmåte

#### **2.3. Arbeidsgiver går konkurs**

##### 2.3.1. Innledning

##### 2.3.2. Fremgangsmåte

##### 2.3.3. Tidsforløpet

##### 2.3.4. Nyttige lenker

### **3. Feriepengar uteblir fra arbeidsgiver**

### **4. Fratrukk i arbeidstakers lønn og feriepengar**

#### **4.1. Innledning**

#### **4.2. Arbeidsmiljølovens § 55 nummer 3**

#### **4.3. Informasjon om at trekk er foretatt**

#### **4.4. Fremgangsmåte ved ulovlig trekk**

#### **4.5. Konsekvenser av ulovlig trekk**

### **5. For mye utbetalt lønn og feriepengar**

#### **5.1. Innledning**

#### **5.2. Momenter for og imot tilbakebetaling**

##### 5.2.1. Ond tro

##### 5.2.2. Betydningen av betalingsforbehold

##### 5.2.3. Beløpets størrelse

##### 5.2.4. Hvem som kan bebreides feilen

##### 5.2.5. Partenes profesjonalitet

##### 5.2.6. Beløpet er brukt opp

##### 5.2.7. Tidsaspektet, arbeidstaker har innrettet seg

## 5.3. Foreldelse

# 1. INNLEDNING

Denne brosjyren tar for seg hva en arbeidstaker skal gjøre dersom arbeidsgiver ikke betaler ut lønn og feriepengar arbeidstaker mener han eller hun har krav på. I tilknytning til dette, tar brosjyren opp på hvilket grunnlag arbeidsgiver eventuelt kan trekke i arbeidstakers lønn og feriepengar.

Brosjyren forutsetter at uteblivelsen av lønn eller feriepengar ikke bare skyldes misforståelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller feil i betalingsformidlingen.

Fagorganisasjonen på arbeidsplassen og tillitsvalgt bør kunne være behjelpelige dersom arbeidstakeren ikke mestrer inndrivelsen selv.

Avslutningsvis omtales situasjonen der arbeidstaker får utbetalt for mye lønn og feriepengar fra arbeidsgiver.

# 2. LØNN UTEBLIR FRA ARBEIDSGIVER

## 2.1. Lønnskrevet er klart for partene

### 2.1.1. Innledning

Problemet er her at arbeidstaker ikke får sin rettmessige lønn utbetalt fra arbeidsgiver, selv om arbeidsgiver ikke bestrider lønnskrevet berettigelse og omfang.

### 2.1.2. Fremgangsmåte

Et skriftlig krav til arbeidsgiver om at denne må utbetale lønn, bør sendes rekommandert umiddelbart etter at lønnsutbetalingen har uteblitt. Dersom det har gått noe tid siden lønnsutbetalingen skulle ha funnet sted kan det kreves forsinkelsesrente av beløpet. Forsinkelsesrentens størrelse justeres to ganger i året og er for tiden 9,25 % (mars 2004).

Det skriftelige kravet kalles et *påkrav* og kan se slik ut:

Per Springer  
Adresse  
Post nummer Post sted

Dato/sted

Svart dronning A/S  
Adresse  
Post nummer Post sted

### **Lønnskrav**

Herved kreves lønn for utført arbeid i tidsrommet.....til.....på kr.....utbetalt til undertegnede omgående på kontonummer.....og senest innen to uker etter mottakelse av dette brevet.

Dersom beløpet uteblir, vil saken bli forfulgt rettslig, og renter og omkostninger vil påløpe.

Dette brevet er å anse som et påkrav.

Med vennlig hilsen  
Per Springer

### **2.1.3. Til forliksrådet**

Dersom arbeidsgiver likevel ikke betaler, kan saken klages inn for forliksrådet. Forliksrådene skal i utgangspunktet fungere som konfliktløsende organ ved at partene kommer til enighet. Siden det her er forutsatt at lønnskravet er klart for partene, fungerer dom eller forlik i forliksrådet i denne sammenheng i praksis heller som grunnlag for tvangsinndrivelse overfor arbeidsgiver. Et tvangsgrunnlag overfor arbeidsgiver i form av dom eller forlik i forliksrådet gjør at det offentlige f.eks. kan ta beslag i arbeidsgivers eiendeler og selge disse. Pengene som kommer inn vil gå til betaling av arbeidstakers lønnskrav og saksomkostninger.

### **Forliksklage**

Forliksklage må skrives dersom arbeidstaker velger å klage saken inn for forliksrådet. Standard

forlikssklage i gjeldssaker kan fås ved henvendelse til kommunen, eller kjøpes hos bokhandleren. Juss-Buss har utgitt en egen brosjyre om forliksrådet hvor det redegjøres for klagens innhold.

## **2.2. Lønnskravets berettigelse el. omfang bestrides av arbeidsgiver**

### **2.2.1. Innledning**

Problemet er her at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige om berettigelsen av lønnskravet eller størrelsen på lønnen. Dette skyldes ofte at arbeidsavtalen er uklar, f.eks. fordi den er avtalt muntlig.

### **2.2.2. Fremgangsmåte**

Også her må arbeidstaker komme med et lønnskrav (påkrav) slik som i [punkt 2.1.2.](#) ovenfor. Men forliksrådet (se [pkt. 2.1.3.](#)) vil her fungere mer konfliktløsende enn når lønnskravet er klart for arbeidstaker og arbeidsgiver. Partene må altså belage seg på å forhandle seg frem til en løsning.

#### ***Forhandlingsstrategi***

Gode forberedelser og saklig argumentasjon er alltid en fordel. Det er dessuten viktig at arbeidstaker begrunner sitt krav overfor forliksrådet og prøver å bevise hva som faktisk er avtalt mellom seg og arbeidsgiver, eventuelt hva som burde vært avtalt. Det er videre en fordel å vise til hva som er vanlig å betale i lønn til arbeidskolleger eller til arbeidstakere på andre arbeidsplasser som jobber med det samme som arbeidstakeren.

#### ***Dom i forliksrådet***

Dersom forhandlingene ikke fører frem i forliksrådet, kan man kreve at forliksrådet avsier dom. Forliksrådet vil da avslutte forhandlingsprosessen og gå over til domsbehandling. Møtet i forliksrådet avsluttes, og domsbehandlingen fortsetter for lukkede dører. Partene får siden dom tilsendt i posten etter tre ukers tid.

#### ***Videre anke***

Den avsagte dom kan ankes inn for tingretten. Er lønnskravet lite og saken tvilsom, kan et slikt rettslig skritt koste mer i form av penger og energi enn det arbeidstaker kanskje vil kunne få av lønn ved endelig dom. Det kan være en fordel å søke juridisk bistand for å få råd mht. dette.

## **2.3. Arbeidsgiver går konkurs**

### **2.3.1. Innledning**

Situasjonen er her at arbeidsgiver ikke utbetaler lønn p.g.a. konkurs eller nær forestående konkurs. Det er

altså snakk om manglende betalingsevne hos arbeidsgiver og ikke betalingsvilje.

Det kan være vanskelig å skaffe seg kunnskap om akkurat når arbeidsgiver er i ferd med å gå konkurs da dette er en gradvis prosess. Opplysning om en eventuell konkurs kan fås ved henvendelse til den lokale skifterett og Brønnøysundregisteret.

Dersom arbeidsgiver faktisk går konkurs, vil lønnen under visse betingelser bli utbetalt gjennom Den statlige lønnsgarantiordningen. Noe forenklet kan en si at lønnsgarantien kun dekker lønnskrav som ikke er eldre enn 4 måneder før konkursen. Det er derfor svært viktig at arbeidstaker *reagerer raskt* med å inndrive sitt lønnskrav dersom arbeidsgiver nærmer seg konkursens rand. Arbeidstaker bør heller ikke vente på at andre kreditorer skal reagere, eventuelt at arbeidsgiver selv slår seg konkurs.

Jo mer sannsynlig det er at arbeidsgiver vil gå konkurs, jo tidligere i inndrivelsesprosessen bør en *advokat involveres*. Lønnsgarantien dekker nemlig også arbeidstakers nødvendige utgifter i forbindelse med inndrivelsesprosessen, dersom lønnskravene for øvrig dekkes.

### 2.3.2. Fremgangsmåte

Først må arbeidstaker skrive et *påkrev* slik som vist i punkt 2.1.2. umiddelbart etter at lønnen har uteblitt.

Tidligst fire uker etter at det rekommanderte brevet (påkravet) er sendt, må arbeidstaker skrive et konkursvarsel til arbeidsgiver som forkynnes for arbeidsgiver. Konkursvarselet forkynnes ved at tre eksemplarer av konkursvarselet sendes stevnevitnet i kommunen hvor arbeidsgiver har sitt forretningssted. Det aktuelle hovedstevnevitnet er et eget kontor i byene og lensmannen i landkommunene. For forkynnelse må et ½ rettsgebyr (per 2004 kr 370,-) betales til stevnevitnet. Dersom arbeidstaker nå er sikker på at arbeidsgiver vil gå konkurs, bør en advokat sende konkursvarselet i stedet.

Per Springer  
Adresse  
Post nummer Post sted

Dato/sted

Svart dronning A/S  
Adresse  
Post nummer Post sted

### Konkursvarsel

Lønn for perioden.....til.....på kroner.....er ennå ikke betalt til tross for betalingsvarselet sendt den.....I tillegg kreves kr.....(1/2rettsgebyr) for omkostninger ved forkynnelse av dette varsel.

Svart Dronning A/S oppfordres om å betale innen 14 dager fra forkynnelse av dette varselet.

Dersom betaling ikke skjer innen fristen gir dette adgang til å begjære konkurs åpnet etter konkursloven § 63. De gjøres herved oppmerksom på at insolvens ved behandling av konkursbegjæring i alminneligheten skal antas foreligge når betaling uteblir etter at konkursvarsel i henhold til konkursloven § 63 er forkynt Dem.

Med vennlig hilsen  
Per Springer

Stevnevitnet returnerer en gjenpart av konkursvarselet med påskrift om når varselet er forkynt. Etter at to-ukersfristen har gått ut, må arbeidstaker sende skifteretten en konkursbegjæring i 5 eksemplarer. Konkursbegjæringen må være skifteretten i hende senest innen to uker etter at betalingsfristen i konkursvarselet er utløpt(se tidsforløpet under punkt 2.3.3). Arbeidstaker bør kun gjøre dette egenhendig dersom vedkommende er helt sikker på hvordan konkursbegjæringen fremsettes.

Konkursbegjæringen sendes skifteretten i den kommunen hvor arbeidsgiver har sitt forretningssted, eventuelt arbeidsgivers bostedsadresse dersom det ikke dreier seg om et firma.

Skifteretten  
Adresse  
Sted og dato:

### **Konkursbegjæring til skifteretten**

Saksøker:

Per Springer  
Adresse  
Telefon/telefaks/e-post

Saksøkt:

Svart Dronning AS  
Adresse  
Organisasjonsnummer  
Bransje  
Styreformann (navn,adresse,telefon)  
Telefon/telefaks/e-post

Grunnlag for konkurs:

Saksøkte skylder saksøkeren følgende beløp:

Lønn i perioden dd.mm.åå.-dd.mm.åå.  
kr.

Feriepenger  
kr.

Forsinkelsesrenter  
kr.

Andre omkostninger (eks. firmaattest)  
kr.

Gebyr for forkynnelse av konkursvarsel  
kr. \_\_\_\_\_

Sum  
kr. \_\_\_\_\_

Saksøker er krevd for gjelden som er klar og forfalt (rekommandert påkrav), vedlegg nr. 1. (2.1.2. ovenfor).

Konkursvarsel med betalingsfrist er forkynt for saksøkte, vedlegg 2 (2.3.2. ovenfor)

Firmaattest for saksøkte, vedlegg 3 (fås ved henvendelse til Brønnøysundregisteret, tlf. 75 00 75 00)

Kopi av arbeidskontrakt/lønsslipp/annen dokumentasjon, vedlegg 4.

Jeg er fritatt for innbetaling av sikkerhetsstillelse etter konkurslovens § 67 fjerde ledd.



Saksøker begjærer herved saksøktes bo tatt under skifterettens behandling som konkursbo, jfr konkursloven § 60, jfr § 63.

Med vennlig hilsen  
Per Springer  
4 vedlegg

Når skifteretten skal behandle konkursbegjæringen, må man møte personlig i retten for å forklare seg om lønnskravet.

Dersom arbeidsgiver blir slått konkurs underveis i inndrivelsesprosessen, må arbeidstaker eller dennes advokat, søke lønnsgarantidekning ved å melde kravet sitt til bobestyreren i konkursboet. Bobestyrer har her veiledningsplikt, og skal hjelpe til med utfyllingen av lønnsgarantiskjemaet. Bobestyrer er også pliktig å orientere om fremdriften i boet i den grad dette i arbeidstagers interesse. Informasjon om garantien og framgangsmåte ved søknad kan man også få ved å henvende seg til sitt lokale arbeidstilsynskontor.

### 2.3.3 Tidsforløpet

Tidsforløpet i inndrivelsesprosessen mot konkurs arbeidsgiver kan illustreres slik:

-Påkrav sendt rekommandert og mottatt

4 uker

-Konkursvarsel med 2 ukers betalingsfrist forkynnes

2 uker

-Betalingsfristen utløper, konkursbegjæring sendes skifteretten

2 uker

Konkursbegjæring må ha kommet inn til skifteretten

### 2.3.4. Nyttige lenker

Konkursrådet: [www.konkursradet.no](http://www.konkursradet.no)

Arbeidstilsynet: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Domstolene: [www.domstol.no](http://www.domstol.no)

Brønnøysundregisteret: [www.brreg.no](http://www.brreg.no)

Lovdata: [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)

### **3. Feriepenger uteblir fra arbeidsgiver**

Inndrivelsesprosessen vil bli omtrent den samme som i punkt 2. Påkravet vil da være et krav om feriepenger istedenfor et krav om lønn. Uenigheten dreier seg ofte om arbeidstakeren kan anses som arbeidstaker etter ferieloven eller ikke. Det skal svært mye til for at en person som befinner seg i et underordningsforhold i forhold til en arbeidsgiver ikke skal ha rett til feriepenger. Det er den reelle situasjonen som avgjør underordningsforholdet, ikke om arbeidstakeren f.eks. kalles freelancer eller oppdragstaker i den enkelte arbeidskontrakt.

Arbeidstakeren bør kontakte Arbeidstilsynet, eventuelt advokat eller annen rettshjelper, før saken bringes inn for forliksrådet dersom arbeidstakeren er usikker på sine rettigheter i forhold til ferieloven.

## **4. Fratrekk i arbeidstakers lønn og feriepenger**

### **4.1. Innledning**

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan foreta trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger uten videre. Grunnen er dels den maktposisjonen arbeidsgiver ville hatt dersom han eller hun kunne foreta slike trekk etter eget forgodtbefinnende, og dels arbeidstakers behov for midler til livsopphold. Etter arbeidsmiljølovens § 55 nummer 3, kan arbeidsgiver likevel trekke under visse vilkår.

### **4.2. Arbeidsmiljølovens § 55 nummer 3**

a) Arbeidsgiver kan foreta trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger dersom en spesiell *lov* gir adgang til dette. Det mest praktiske eksempelet på dette er skattetrekk (skattebetalingsloven § 4). Barnebidrag er et annet eksempel (Lov om innkreving av underholdsbidrag § 8)

b) *Innskudd* i private pensjons- eller sykekasser kan trekkes direkte.

c) Dersom det *påforhånd* er inngått *skriftlig gyldig avtale* mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kan det foretas trekk. En muntlig avtale er altså ikke nok. Det må dessuten være en avtale for det, eller de, konkrete trekk. Avtalen kan ikke være en generell adgang til å foreta trekk. En skriftlig avtale kan også under visse omstendigheter settes til side dersom den virker sterkt urimelig for arbeidstaker. Konflikten må eventuelt løses av en domstol dersom arbeidsgiver ikke vil reforhandle den i arbeidstakers øyne sterkt urimelige avtalen. Arbeidstaker bør involvere fagforbundet dersom en er organisert, eventuelt advokat, dersom en vil bringe saken inn for domstolene.

d) *Fagforeningskontingenten* kan trekkes automatisk hvis dette er fastsatt i tariffavtalen. Premie til kollektiv hjemforsikring, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond kan også trekkes når det er fastsatt i tariffavtalen.

e) *Erstatningsbeløp* kan trekkes i lønn og feriepenger dersom erstatningsansvaret overfor arbeidsgiver er *skriftlig erkjent* av arbeidstaker og skaden skyldes arbeidstakers *grove uaktsomhet* eller *forsettelige handling*. Det er altså ikke tilstrekkelig at skaden kun skyldes vanlig uaktsomhet hos arbeidstaker. Arbeidstaker kan altså ha gjort seg skyldig i erstatningsansvar overfor arbeidsgiver uten at arbeidsgiver med det får noen rett til å trekke i lønn og feriepenger.

Dersom det foreligger *endelig dom* for at arbeidstaker har opptrådt grovt uaktsomt eller forsettelig i forbindelse med den skadevoldende handling, gjelder det som er sagt i avsnittet ovenfor tilsvarende, bortsett fra at erstatningsansvaret naturligvis ikke behøver å være erkjent.

Dersom arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, kan det også foretas trekk arbeidstakers lønn og feriepenger. At arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, vil i praksis si at hun går før oppsigelsestiden har gått ut. Dette kalles gjerne "*å fantegå*". Men det må dreie seg om fratrekk p.g.a. ekstrakostnader i forbindelse med fantegåingen, f.eks. ekstrakostnadene ved å ansette vikar inntil en ny arbeidstaker kan overta stillingen. Utgifter i forbindelse med utlysningen av stillingen faller derimot utenom, fordi dette er utgifter som arbeidsgiver likevel ville hatt dersom arbeidstaker sluttet ved oppsigelsestidens utløp.

Dessuten er det også her et krav om at den skadevoldende handling mot arbeidsgiver skyldes grov uaktsomhet eller forsett på arbeidstakers side.

Før det foretas trekk p.g.a. omstendighetene nevnt under e), skal arbeidsgiver *rådføre* seg med arbeidstaker og dennes *tillitsvalgte* eller to representanter valgt av arbeidstakerne. Det skal da tas opp grunnlaget for trekket og beløpets størrelse. Bestemmelsen står i arbeidsmiljøloven § 55 nummer 4. Arbeidstaker kan antagelig kreve at konsultasjonen med arbeidskollegaene likevel ikke blir gjennomført fordi et av arbeidsmiljølovens formål også er å verne arbeidstakers integritet.

f) For mye utbetalt lønn kan under visse omstendigheter være grunnlag for trekk i senere lønns- og feriepengeutbetalinger.

Loven hjemler trekk kun dersom det ikke har vært mulig å ta hensyn til fraværet p.g.a. *streik* (arbeidsnedleggelse) eller *lock-out* (arbeidsstengning) i avregningsperioden for lønnen. For mye utbetalt

lønn p.g.a. andre omstendigheter enn de som er nevnt etter loven, må altså arbeidsgiver kreve dekket inn igjen på annen måte. Dessuten er det heller ingen automatikk i at arbeidsgiver skal kunne kreve tilbake for mye utbetalt lønn fra arbeidstaker, selv om det skjer på ordinært vis. Dette vil bli omtalt i punkt 5 nedenfor.

Det kan ikke trekkes mer i arbeidstakers lønn eller feriepenger etter bokstav e) og f) enn det arbeidstaker innenfor rimelighetens grenser trenger til *livsopphold* for seg og sin husstand. Hva dette i praksis vil si, kan være problematisk å fastslå. Noen arbeidstakere har høye livsoppholdsutgifter p.g.a. forsørgerplikt, lån osv, slik at fratrekking må skje over flere måneder. Det må derfor foretas en skjønnsmessig og individuell vurdering av arbeidstakers livssituasjon før det trekkes i lønn og feriepenger. Det kan neppe kreves at arbeidsgiver skal vurdere arbeidstakers personlige økonomi ned til minste detalj. Bestemmelsen om at det ikke kan trekkes mer enn det arbeidstaker med rimelighet trenger til livsopphold til seg og sin husstand gjelder altså ikke for bestemmelsene i a), b), c) og d).

En avtale om å trekke mer enn det arbeidstaker trenger til seg selv og sin husstand kan av en domstol lett anses urimelig.

### **4.3. Informasjon om at trekk er foretatt**

Arbeidsgiver plikter å gi skriftlig informasjon om eventuelle trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger på utbetalingstidspunktet, eller umiddelbart etter dette tidspunktet. Dette står i arbeidsmiljølovens § 55 nr. 5.

### **4.4. Fremgangsmåte ved ulovlig trekk**

Arbeidstilsynet, tillitsvalgt/fagforbundet eller advokat bør kontaktes dersom trekk er foretatt eller varslet og arbeidsgiver ikke lar seg overbevise om at trekket er ulovlig.

### **4.5. Konsekvenser av ulovlig trekk**

Overtredelse av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3 kan bli straffeansvar for arbeidsgiver. Dette står i arbeidsmiljøloven § 85 og straffeloven § 412 annet ledd.

## **5. For mye utbetalt lønn og feriepenger**

### **5.1. Innledning**

Problemet her er at arbeidsgiver har utbetalt for mye lønn eller feriepenger til arbeidstaker. Spørsmålet blir da om arbeidsgiver kan kreve å få tilbakebetalt det overskytende beløpet. Bortsett fra

arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3 bokstav f) som er omtalt ovenfor i punkt 4.2. f), er situasjonen ikke regulert i lovverket. Spørsmålet om tilbakebetaling kan kreves fra en som har fått utbetalt for mye penger, er reist flere ganger for domstolene. En kan ut fra disse dommene si noe om hvilke momenter som kan føre til at arbeidstaker kan kreves å tilbakebetale det overskytende beløp, eller om han eller hun kan beholde beløpet. Løsningen av problemstillingen får en etter å ha vurdert momenter for og imot kravet.

## **5.2. Momentene for og imot tilbakebetaling**

### **5.2.1. Ond tro**

Dersom arbeidstaker har vært i ond tro, d.v.s. at man har visst om feilen allerede da man mottok pengene, er dette et sterkt moment for tilbakebetaling. Det er i det hele tatt nærmest et vilkår at arbeidstaker var i aktsom god tro, det vil si ikke viste eller burde vist om feilutbetalingen, da man mottok for mye utbetalt lønn eller feriepenger. På den andre siden kan god eller ond tro ofte vanskelig la seg bevise. Dersom det oppstår rimelig tvil om dette spørsmålet, vil de andre momentene komme inn i vurderingen.

### **5.2.2. Betydningen av betalingsforbehold**

I arbeidsavtalen avtales det ofte at eventuelle feilutbetalinger skal kunne rettes neste lønningdag. Dessuten kan lønnsslippen også inneholde et slikt betalingsforbehold. Slike generelle forbehold kan i utgangspunktet ikke påberopes. Generelle betalingsforbehold resulterer altså ikke i en større rett for arbeidsgiver til å få tilbake pengene, enn om forbehold ikke er tatt. Men hvis det går tydelig frem f.eks. av lønnsslippen at akkurat denne lønnsutbetalingen er usikker i forhold til størrelsen på beløpet, er dette et moment for at arbeidstaker skal måtte tilbakebetale. Dette kan f.eks. være tilfellet dersom datasystemet på lønningskontoret legges om.

### **5.2.3. Beløpets størrelse**

Er beløpet godt over det arbeidstaker normalt får utbetalt, vil dette kunne være et moment for tilbakebetaling. Grunnen til det er at arbeidstaker da burde ha forstått at det dreide seg om en feilutbetaling. God tro hos arbeidstaker vil følgelig lettere kunne legges til grunn dersom det dreier seg om lavere feilutbetalte beløp. Dette gjelder selv om disse beløpene til sammen kanskje utgjør et anselig beløp.

### **5.2.4. Hvem som kan bebreides feilen**

Dersom det først og fremst kan bebreides arbeidsgiver at det er utbetalt for mye lønn og feriepenger, er dette et moment for at det overskytende beløp ikke skal tilbakebetales. Vurderingen blir derimot for tilbakebetaling dersom feilen i første rekke skyldes arbeidstaker, f.eks. pga. misforståelser i forbindelse

med arbeidstakers utfylling av timelister, slik at det blir for mange oppgitte timer.

### **5.2.5. Partenes profesjonalitet**

Arbeidsgiver er den som i de fleste tilfeller sitter med utregningsmaskinene og kunnskapene om hva arbeidstaker skal ha i lønn. Da er det mest rimelig at arbeidsgiver selv belastes feilen som har oppstått.

### **5.2.6. Beløpet er brukt opp**

Lønn og feriepenger går i hovedsak til konsum og det vil derfor ofte være lite eller ingenting igjen av det feilutbetalte beløpet etter en viss tid. Ren rimelighet taler for å la arbeidstaker beholde beløpet når det i realiteten er brukt opp.

### **5.2.7 Tidsaspektet, arbeidstaker har innrettet seg**

Dersom det har gått lang tid fra feilutbetalingen ble foretatt og feilutbetalingen ble oppdaget, er dette et moment for at det overskytende beløp ikke skal tilbakebetales. Grunnen er først og fremst at arbeidstaker ofte har innrettet seg etter det som står på lønnskontoen.

## **5.3. Foreldelse**

De alminnelige reglene om foreldelse gjelder uansett fullt ut. Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbakebetalt, etter at det har gått *tre år* etter at tilbakebetaling i prinsippet kunne vært krevd. Dette fremkommer av foreldelsesloven § 2 og § 3 nr.1. Foreldelsesloven åpner for visse tilleggsfrister i § 10. Men disse tilleggsfristene vil likevel svært sjelden være aktuelle ved feilutbetaling av lønn eller feriepenger.

[Tilbake](#)