

RETT PÅ LØNN OG FERIEPENGER



JURK

juridisk rådgivning for kvinder

FORORD

Denne brosjyren er utgitt av Juridisk rådgivning for kvinner (JURK). JURK er et studentdrevet rettshjelptiltak som gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner.

JURK tar forbehold om regelendringer i tiden etter publisering.

Vi takker for gode innspill fra øvrige medarbeidere i JURK.

Oslo, mai 2017

Brosjyren er revidert mai 2017 av arbeidsrettsgruppen på JURK.

JURK (Juridisk rådgivning for kvinner) gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner. Du kan finne informasjon om oss på internettsiden: www.jurk.no

Du kan alltid sende inn saken din til oss elektronisk! Det kan du gjøre på www.jurk.no → «Send oss din sak!»

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	3
1.1 Brosjyrens formål	3
2. LØNN UTEBLIR FRA ARBEIDSGIVER.....	4
2.1 Lønnskrevet er klart for partene	4
2.1.1 Innledning.....	4
2.1.2 Fremgangsmåte.....	4
2.1.3 Til forlikrådet.....	5
2.2 Lønnskrevets berettigelse eller omfang bestrides av arbeidsgiver	6
2.2.1 Innledning.....	6
2.2.2 Fremgangsmåte.....	6
2.3 Arbeidsgiver går konkurs	8
2.3.1 Innledning.....	8
2.3.2 Lønnsgarantiordningen.....	8
2.3.3 Fremgangsmåte.....	10
2.3.4 Tidsforløpet	14
2.3.5 Nyttige lenker	14
3. ARBEIDSTAKERS RETT PÅ FERIEPENGER	15
3.1 Innledning.....	15
3.2 Når arbeidsgiver ikke betaler feriepenger.....	15
4. TREKK I ARBEIDSTAKERS LØNN OG FERIEPENGER.....	17
4.1 Innledning.....	17
4.2 Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2)	17
4.3 Informasjon om at trekk er foretatt.....	20
4.4 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk	21
4.5. Konsekvenser av ulovlig trekk	21
5. FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER.....	22
5.1 Innledning.....	22
5.2 Momentene for og mot tilbakebetaling	22
5.2.1 Ond tro.....	22
5.2.2 Betydning av betalingsforbehold.....	23
5.2.3 Beløpets størrelse.....	23
5.2.4 Hvem som kan bebreides for feilen.....	23
5.2.5 Partenes profesjonalitet.....	24
5.2.6 Beløpet er brukt opp	24
5.2.7 Tidsaspektet og arbeidstakers innrettelse	24
5.3 Foreldelse	24

1. INNLEDNING

1.1 Brosjyrens formål

Vårt mål med denne brosjyren er å gi en kortfattet fremstilling av juridiske spørsmål som er aktuelle i forbindelse med arbeidstakers krav på lønn og feriepenger. Formålet med brosjyren er å gjøre leseren bevisst på hva en arbeidstaker kan gjøre dersom arbeidsgiver ikke betaler ut lønn og feriepenger hun mener hun har krav på. I tilknytning til dette, tar brosjyren opp på hvilket grunnlag arbeidsgiver eventuelt kan trekke i arbeidstakers lønn og feriepenger.

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

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

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

2. LØNN UTEBLIR FRA ARBEIDSGIVER

2.1 Lønnskravet er klart for partene

2.1.1 Innledning

Under vil vi redegjøre for hva arbeidstaker kan gjøre når hun ikke får utbetalt fra arbeidsgiver lønnen som hun har krav på, selv om arbeidsgiver ikke bestrider lønnskravets berettigelse og omfang.

2.1.2 Fremgangsmåte

Hvis en lønnsutbetaling uteblir, bør arbeidstaker med én gang sende et skriftlig krav til arbeidsgiver om at denne må utbetale lønnen. Et slikt krav bør sendes rekommandert.

Har det 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 8,50 prosent (januar 2018).

Det skriftlige kravet til arbeidsgiver kalles et påkrav og kan se slik ut:

Peder Ås
Adresse
Postnummer og poststed

Dato/sted

Arbeidsplass AS
Adresse
Postnummer og poststed

Lønnskrav

Herved kreves lønn for utført arbeid i tidsrommet fra ... 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
Kari Holm

2.1.3 Til forliksrådet

Dersom arbeidsgiver ikke betaler etter at det er sendt et skriftlig påkrav, 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 lønnskrevet 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 kan ta beslag i arbeidsgivers eiendeler og selge disse.

Pengene som kommer inn vil gå til betaling av arbeidstakers lønnskrav og saksomkostninger.

Forliksklage

Hvis arbeidstaker ønsker å klage saken inn for forliksrådet, må hun skrive en forliksklage. Hos kommunen eller på internett, kan man få en standard forliksklage i gjeldssaker. JURK har en egen brosjyre om forliksrådet hvor det redegjøres for forliksklagens innhold.

2.2 Lønnskravets berettigelse eller omfang bestrides av arbeidsgiver

2.2.1 Innledning

Hvis arbeidsgiver bestrider lønnskravet, er problemet ofte enten at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige om berettigelsen av lønnskravet, og/eller at de ikke blir enige om størrelsen på lønnen. Dette kan ofte skyldes at arbeidsavtalen er uklar, for eksempel 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. Forliksrådet vil imidlertid i disse tilfellene (se punkt 2.1.3) fungere mer konfliktløsende enn når lønnskravet er klart for arbeidstaker og arbeidsgiver. Partene må derfor forberede seg på å forhandle seg frem til en løsning. Det

vil si at arbeidstaker risikerer at lønnskravet ikke blir oppfylt i sin helhet.

Forhandlingsstrategi

Det er alltid en fordel å være godt forberedt og å argumentere saklig i forliksrådet. 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. I tillegg er det 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

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

Videre anke

Dommen forliksrådet avsier kan ankes inn for tingretten. Hvis lønnskravet er lite og saken tvilsom, kan det å anke saken koste mer i form av penger og energi enn det arbeidstaker kanskje vil kunne få av lønn ved endelig dom i tingretten. Det kan være en fordel å søke juridisk bistand for å få råd om hva man skal gjøre i en slik situasjon.

2.3 Arbeidsgiver går konkurs

2.3.1 Innledning

I noen tilfeller utbetaler ikke arbeidsgiver lønn på grunn av konkurs eller nær forestående konkurs. Det er altså her tale om manglende betalingsevne hos arbeidsgiver og ikke manglende betalingsvilje.

Det kan være vanskelig å skaffe seg kunnskap om akkurat når arbeidsgiver er i ferd med å gå konkurs fordi veien mot konkurs er en gradvis prosess. Man kan få opplysninger om en eventuell konkurs ved å henvende seg til den lokale skifteretten eller Brønnøysundregisteret.

Hvis arbeidsgiver faktisk går konkurs, vil lønnen på visse betingelser bli utbetalt gjennom lønnsgarantiordningen.

Det er derfor svært viktig at arbeidstaker reagerer raskt og prøver å inndrive sitt lønnskrav når arbeidsgiver nærmer seg konkurs. Arbeidstaker bør heller ikke vente på at andre kreditorer skal reagere eller at arbeidsgiver selv slår seg konkurs.

2.3.2 Lønnsgarantiordningen

Lønnsgarantiordningen er en statsgaranti som skal sikre at arbeidstakere får utbetalt lønn, feriepenger og annet arbeidsvederlag dersom deres arbeidsgiver går konkurs. Det vil si at dersom arbeidsgiver ikke kan betale lønn og feriepenger til sine ansatte på grunn av konkurs skal staten på visse vilkår, betale dette.

Ordningen dekker blant annet lønn og annet

arbeidsvederlag for inntil seks måneder. Summen er oppad begrenset til 2 G. Lønnsgarantiordningen dekker kun lønn ett år tilbake i tid regnet fra dagen konkurs blir åpnet hos arbeidsgiver. Videre kan man få dekket lønnskrav i inntil 1 måned regnet fra konkursåpningen, slik at man kan ha litt tid før man eventuelt finner seg ny jobb eller søker ytelse hos NAV.

Når det gjelder feriepenger, dekker lønnsgarantiordningen feriepenger som er opptjent i samme år som året for fristdagen i konkursen og året før.

I tillegg kan garantien også dekke rimelige omkostninger arbeidstakeren har i forbindelse med konkursbegjæringen. Dette kan blant annet være gebyret for å forkynne konkursvarsel hos stevnevitnet og rimelige utgifter til advokat.

Dersom en arbeidstaker har et krav på lønn eller feriepenger som omfattes av denne garantien, er det viktig at vedkommende så fort som mulig sender søknad om utbetaling av garantibeløp. Søknaden sendes til arbeidsgiveren eller bostyreren. Søknadsskjemaet kan du finne på NAV sine nettsider. Bostyreren har en plikt til å hjelpe arbeidstakeren med å fylle ut skjemaet.

Det er arbeidstaker som har ansvaret for å sannsynliggjøre kravet sitt. Dette kan man blant annet gjøre ved å legge ved arbeidskontrakt, lønnslipper, timelister, kontoutskrifter eller annet ved søknaden.

For å melde kravet er det viktig å holde fristen tingretten har satt for å melde krav til konkursboet. NAV Lønnsgaranti eller bostyreren må imidlertid behandle alle krav som er meldt skriftlig til bostyrer før bobehandlingen er avsluttet. Hvis bobehandlingen er avsluttet, må bostyrer eller NAV Lønnsgaranti ha mottatt kravet innen seks måneder etter konkursåpning.

2.3.3 Fremgangsmåte

Arbeidstaker må først skrive et påkrav, se eksempel på dette i punkt 2.1.2. Påkravet må sendes rekommandert umiddelbart etter at lønnen ikke har blitt utbetalt.

Tidligst fire uker etter at 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. I landkommunene er lensmannen hovedstevnevitnet. En forkynning koster per 01.01.17 kroner 565.

Er arbeidstaker på dette tidspunktet sikker på at arbeidsgiver vil gå konkurs, bør en advokat sende konkursvarselet i stedet.

Se eksempel på hvordan et konkursvarsel kan utformes på neste side.

Peder Ås
Adresse
Postnummer og poststed

Dato/sted

Arbeidsplass AS
Adresse
Postnummer og poststed

Konkursvarsel

Lønn for perioden ... til ... på kr. ... er enda ikke utbetalt til tross for betalingsvarselet sendt den I tillegg kreves kr. ... (1/2 rettsgebyr, kroner 565 per 01.01.18) for omkostninger ved forkynnelse av dette varselet.

Arbeidsplass AS oppfordres om å betale innen 14 dager fra forkynnelse av dette varselet.

Dersom betaling ikke skjer innen fristen gir dette adgang til å begjøre 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
Kari Holm

Stevnevitnet sender tilbake til arbeidstaker en kopi av konkursvarselet med påskrift om når varselet er forkynt. Etter at toukersfristen er gått ut, må arbeidstaker sende skifteretten en konkursbegjæring i fem eksemplarer. Konkursbegjæringen må være hos skifteretten senest innen to uker etter at betalingsfristen i konkursvarselet er utløpt. Se beskrivelse av tidsforløpet i 2.3.3.

Arbeidstaker bør kun gjøre dette på egenhånd hvis hun

er helt sikker på hvordan konkursbegjæringen fremsettes.

Konkursbegjæringen sendes skifteretten i den kommunen hvor arbeidsgiver har sitt forretningssted. Hvis det ikke dreier seg om et firma, kan konkursbegjæringen sendes til skifteretten i den kommunen hvor arbeidsgiver har bostedsadresse.

Se eksempel på hvordan konkursbegjæring kan utformes under.

Skifteretten
Adresse
Sted og datp

Konkursbegjæring til skifteretten

Saksøker: Kari Holm
Adresse
Telefon/e-post

Saksøkt: Arbeidsplass AS
Adresse
Organisasjonsnummer

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.

Gebyrer for forkynnelse av konkursvarsel
kr.

Sum
kr.

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

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

Firmaattest for saksøkte, vedlegg 3 (hentes fra Brønnøysundregisteret, www.brreg.no).

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

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

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

Med vennlig hilsen
Kari Holm

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 lønnsгарantidekning ved å melde kravet sitt til bobestyreren i konkursboet. Bobestyrer har her veiledningsplikt, og skal hjelpe til med utfyllingen av lønnsгарantiskjemaet. Bobestyrer er også forpliktet til å orientere om fremdriften i boet i den grad dette er i arbeidstakers interesse. Informasjonen om

lønnsgarantien og fremgangsmåten ved søknad kan man få ved å henvende seg til sitt lokale arbeidstilsynskontor.

2.3.4 Tidsforløpet

Tidsforløpet i inndrivelsesprosessen mot arbeidsgivers konkurs kan illustreres slik:

- Påkrav sendes rekommandert og mottat – fire uker
- Konkursvarsel med to ukers betalingsfrist forkynnes – to uker
- Betalingsfristen løper ut, konkursbegjæring sendes skifteretten – to uker

Konkursbegjæring må ha kommet inn til skifteretten.

2.3.5 Nyttige lenker

Konkursrådet: www.konkursradet.no

Arbeidstilsynet: www.arbeidstilsynet.no

Domstolene: www.domstol.no

Brønnøysundregisteret: www.brreg.no

Lovdata: www.lovdata.no

NAV: www.nav.no

3. ARBEIDSTAKERS RETT PÅ FERIEPENGER

3.1 Innledning

Ferieloven

Når en arbeidstaker har ferie, har hun etter loven ikke rett på lønn. Feriepenger skal derfor kompensere for bortfallet av lønn i ferien. En arbeidstaker har rett på feriepenger som hun har opptjent i det forutgående kalenderåret. Etter ferieloven utgjør feriepengene 10,2 prosent av inntekten som er utbetalt i opptjeningsåret.

Hovedregelen er at feriepengene utbetales siste vanlige lønningdag før ferien. Arbeidstaker kan også kreve å få feriepengene utbetalt senest en uke før ferien starter.

Dersom arbeidstaker skal slutte i jobben, har hun krav på at alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningdag før fratreden. Feriepenger som er opptjent i det inneværende kalenderåret, kan hun og arbeidsgiver avtale at skal utbetales neste år.

Det er imidlertid adgang til å fravike disse utbetalingsreglene ved tariffavtale. I mange bedrifter utbetales feriepengene i juni.

3.2 Når arbeidsgiver ikke betaler feriepenger

Inndrivelsesprosessen er omtrent den samme som i punkt 2. Påkravet vil da være et krav om feriepenger i stedet for et krav om lønn.

Arbeidstaker etter ferieloven

Uenigheten i slike saker 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 med en arbeidsgiver ikke skal ha rett til feriepenger. Det er den reelle situasjonen som avgjør om hun kan anses som arbeidstaker etter ferieloven eller ikke. At hun kalles for

freelance eller oppdragstaker i arbeidsavtalen, er ikke avgjørende.

Arbeidstakeren bør kontakte Arbeidstilsynet, eventuelt advokat eller annen rettshjelper, før saken bringes inn for forliksrådet. Dette gjelder særlig dersom arbeidstakeren er usikker på sine rettigheter etter ferieloven.

4. TREKK 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 § 14-15 andre ledd, kan arbeidsgiver likevel trekke under visse vilkår.

4.2 Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2)

Loven tillater trekk

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. Barnebidrag er et annet eksempel.

Egenandel til tjenestepensjonsordninger

b) Arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger, herunder foretakspensjon, innskuddspensjon og offentlig tjenestepensjonsordninger.

Skriftlig og gyldig avtale

c) Dersom det på forhånd 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 avtalen og arbeidstaker mener den er sterkt urimelig. Arbeidstaker bør involvere fagforbundet dersom hun er organisert, eventuelt advokat, dersom hun vil bringe saken inn for domstolene.

Fagforeningskontingent mv.

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.

Arbeidstaker har erstatningsansvar og erkjenner dette

e) Erstatningsbeløp kan trekkes i lønn og feriepenger dersom erstatningsansvaret overfor arbeidsgiver er skriftlig erkjent av arbeidstaker og skaden skyldes arbeidstakers grove uaktsomhet eller forsettlig handling. Det er altså ikke tilstrekkelig at skaden kun skyldes vanlig uaktsomhet hos arbeidstaker.

Arbeidstaker kan altså ha et erstatningsansvar overfor arbeidsgiver uten at arbeidsgiver med det får noen rett til å trekke i lønn og feriepenger.

Dom for erstatningsansvar

Dersom det foreligger endelig dom for at arbeidstaker har opptrådt grovt uaktsomt eller forsettlig 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.

Arbeidstaker fratrer sin

Dersom arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, kan det også foretas trekk arbeidstakers lønn og feriepenger. At arbeidstaker rettsstridig

stilling uten å ha rett til det 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 på grunn av ekstrakostnader i forbindelse med fantegåingen, for eksempel 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.

Drøfting med arbeidstaker og tillitsvalgte Før det foretas trekk på grunn av 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 om dette står i arbeidsmiljøloven § 14-15 fjerde ledd.

Arbeidstaker kan antagelig kreve at konsultasjonen med arbeidskollegaene likevel ikke blir gjennomført fordi et av arbeidsmiljølovens formål også er å verne arbeidstakers integritet.

For mye utbetalt lønn 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 på grunn av

Streik eller lock-out streik (arbeidsnedleggelse) eller lock-out (arbeidsstengning) i avregningsperioden for lønnen. For mye utbetalt lønn på grunn av 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, dette ikke skyldes streik eller lock-out. Dette vil bli omtalt i punkt 5 nedenfor.

Andre tilfeller av for mye utbetalt lønn

Grense for hvor stort trekket kan være

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 på grunn av forsørgerplikt, lån osv, slik at trekket 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

Informasjon Arbeidsgiver har plikt til å gi skriftlig

om trekk informasjon om eventuelle trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger på utbetalingstidspunktet, eller umiddelbart etter dette tidspunktet. Dette står i arbeidsmiljølovens § 14-15 femte ledd.

4.4 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk

Arbeidstilsynet, tillitsvalgt/fagforbundet eller advokat bør kontaktes dersom trekk er foretatt eller varslet og arbeidsgiver mener trekket er lovlig.

4.5. Konsekvenser av ulovlig trekk

Straffansvar Hvis arbeidsgiver bryter reglene i **arbeidsmiljøloven § 14-15 (2)**, kan vedkommende straffes. Dette følger av **arbeidsmiljøloven § 19-1**

5. FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER

5.1 Innledning

Noen ganger hender det at arbeidsgiver utbetaler for mye lønn eller feriepenger til en arbeidstaker. Spørsmålet er da om arbeidsgiver kan kreve å få tilbakebetalt den delen av det utbetalte beløpet som arbeidstaker ikke har rett på.

Bortsett fra arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) som er omtalt ovenfor i punkt 4.2 bokstav f), er situasjonen ikke regulert i lovverket. Spørsmålet om man kan kreve tilbakebetaling fra en som har fått utbetalt for mye penger, har vært oppe for domstolene flere ganger. Ut fra disse dommene kan man se hvilke momenter som kan føre til at arbeidstaker ha plikt til å betale tilbake det overskytende beløpet, eller om han eller hun kan beholde hele beløpet. Løsningen på dette spørsmålet må avgjøres etter en vurdering av alle argumenter for og mot.

5.2 Momentene for og mot tilbakebetaling

5.2.1 Ond tro

Hvis arbeidstaker har vært i ond tro, er dette et sterkt argument for tilbakebetaling. Å være i ond tro betyr at man har visst om feilen allerede da man mottok pengene.

Ellers er det nærmest et krav om at arbeidstaker er i aktsom god tro. Det betyr at hun ikke visste eller burde visst om feilutbetalingen da hun fikk utbetalt for mye lønn eller feriepenger.

Ond og god tro kan ofte være vanskelig å bevise. Hvis det oppstår rimelig tvil om dette spørsmålet, vil de andre momentene komme inn i vurderingen.

5.2.2 Betydning av betalingsforbehold

I arbeidsavtalen avtales det ofte at eventuelle feilutbetalinger skal kunne rettes opp i neste lønnsutbetaling. Dessuten kan også lønsslippen 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.

Hvis det derimot går tydelig frem av for eksempel lønsslippen at akkurat denne lønnsutbetalingen er usikker i forhold til størrelsen på beløpet, er dette et moment for at arbeidstaker skal måtte tilbakebetale. Dette kan 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. Det vil i slike tilfeller lettere kunne legges til grunn at arbeidstaker ikke er i god tro. Motsatt, vil god tro hos arbeidstaker lettere kunne legges til grunn dersom det dreier seg om lavere feilutbetalte beløp. Dette gjelder selv om disse beløpene til sammen kanskje utgjør et stort beløp.

5.2.4 Hvem som kan bebreides for feilen

Dersom arbeidsgiver som i hovedsak kan bebreides for at det er utbetalt for mye lønn og feriepenger, er dette et

moment for at det overskytende beløp ikke skal tilbakebetales.

Hvis feilen i første rekke skyldes arbeidstaker, vil det motsatte kunne bli resultatet. Dette kan for eksempel være tilfellet hvis feilutbetalingen skyldes misforståelser i forbindelse med arbeidstakers utfylling av timelister, slik at det oppgis flere timer enn hun faktisk har arbeidet.

5.2.5 Partenes profesjonalitet

Arbeidsgiver er den som i de fleste tilfeller sitter med lønnsutregningssystemet og kunnskapene om hva arbeidstaker skal ha i lønn. Da er det mest rimelig at arbeidsgiver selv belastes for 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 og arbeidstakers innrettelse

Har det gått lang tid fra feilutbetalingen skjedde 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 når arbeidstaker har fått utbetalt for mye lønn eller feriepenger.

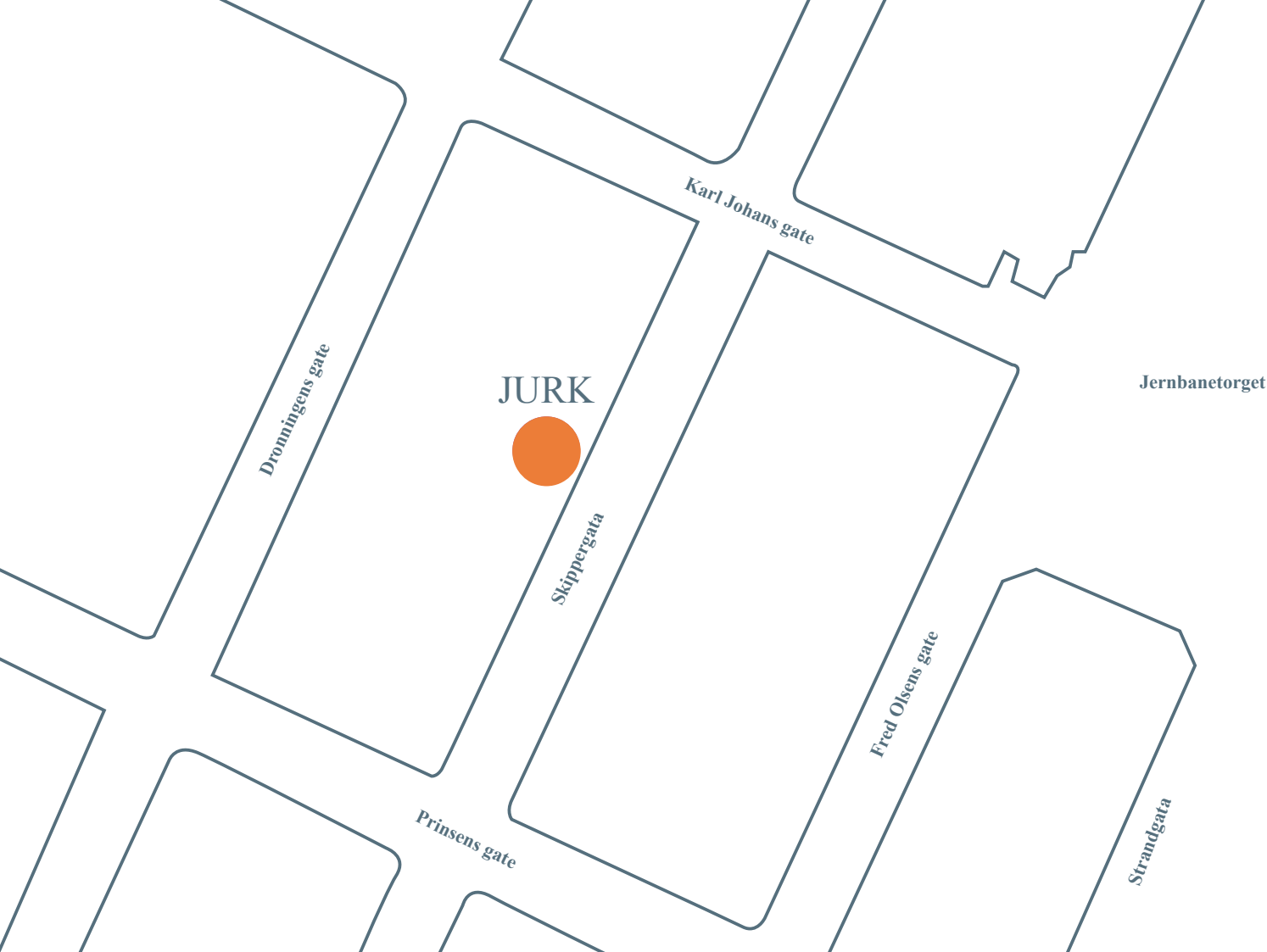
Hovedregel Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan kreve det

**om tre års
frist**

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.

*Tilleggs-
frister*

Foreldelsesloven åpner for visse tilleggsfrister i **§ 10**. Disse tilleggsfristene vil likevel svært sjelden være aktuelle ved feilutbetaling av lønn eller feriepengene.



KONTAKT OSS

**Telefon:
22 84 29 50**

**Adresse:
Juridisk rådgivning for kvinner
Skippergata 23
0154 Oslo**

www.jurk.no

