

# RETT TIL 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, februar 2019

Shobika Suthahar

Brosjyren er revidert februar 2019 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](http://www.jurk.no)

**Vi tar imot nye saker:** Mandag: kl. 12-15  
Onsdag: kl. 09-12 og kl. 17-20

Du kan også ringe oss på 22 84 29 50 eller komme til oss i Skippergata 23, 0154 Oslo.

Du kan alltid sende inn saken din til oss elektronisk! Det kan du gjøre på [www.jurk.no](http://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 Lønnskrevet er uklart.....	6
2.2.1 Innledning .....	6
2.2.2 Fremgangsmåte.....	6
2.3 Arbeidsgiver går konkurs .....	7
3. ARBEIDSTAKERS RETT TIL FERIEPENGER .....	10
3.1 Innledning .....	10
3.2 Når arbeidsgiver ikke betaler feriepenger .....	10
4. TREKK I ARBEIDSTAKERS LØNN OG FERIEPENGER.....	11
4.1 Innledning .....	11
4.2 Når kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger? .....	12
4.4 Informasjon om at trekk er foretatt.....	15
4.5 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk .....	15
4.6 Konsekvenser av ulovlig trekk .....	16
5. TILBAKEBETALING AV FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER .....	16
5.1 Innledning .....	16
5.2 Momenter for og mot tilbakebetaling.....	17
5.2.1 Kunnskap om feilutbetalingen.....	17
5.2.2 Betydning av betalingsforbehold.....	17
5.2.3 Beløpets størrelse.....	17
5.2.4 Hvem som kan bebreides for feilen.....	18
5.2.5 Partenes profesjonalitet .....	18
5.2.6 Beløpet er brukt opp .....	18
5.2.7 Tidsaspektet og arbeidstakers innrettelse .....	18
5.3 Foreldelse.....	19

# 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 behjelpelige 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 Lønnskrevet er klart for partene**

#### **2.1.1 Innledning**

Under vil vi redegjøre for hva arbeidstaker kan gjøre når hun ikke får utbetalt lønn hun har krav på, når arbeidsgiver ikke bestrider lønnskrevets 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 8,75 prosent (januar 2019).

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

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 om kravet. Dom eller rettsforlik i forliksrådet fungerer

som grunnlag for tvangsinndrivelse overfor arbeidsgiver. Når man har fått et tvangsgrunnlag for sitt lønnskrav, kan namsmannen sørge for at du får lønnen din fra arbeidsgiveren.

## **Forliksklage**

Hvis arbeidstaker ønsker å klage saken inn for forliksrådet, må hun skrive en forliksklage. Hos kommunen eller på internett, kan man finne en standard forliksklage i gjeldssaker. Forliksrådet og namsmannen har plikt til å veilede deg om dette.

## **2.2 Lønnskravet er uklart**

### **2.2.1 Innledning**

Hvis arbeidsgiver er uenig i lønnskravet, kan problemet være at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige om arbeidstakeren har krav på lønn, og/eller størrelsen på lønnen. Dette kan ofte skyldes at arbeidsavtalen er uklar, for eksempel fordi den er avtalt muntlig.

### **2.2.2 Fremgangsmåte**

Arbeidstaker må først rette et lønnskrav (påkrav) mot arbeidsgiver slik som i punkt 2.1.2 ovenfor. Hvis lønnskravet er uklart, vil forliksrådet (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. Det er derfor lurt å ta med seg arbeidskontrakt, timelister og annen relevant dokumentasjon som kan vise at du har et lønnskrav.

Dersom det ikke foreligger en arbeidsavtale 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**

**Tvisteloven §§ 6-10 og 6-12** I noen tilfeller kan man kreve at forliksrådet avsier dom hvis forhandlingene i forliksrådet ikke fører fram. Dommen skal avsies innen én uke etter at saken er tatt opp.

## **Søksmål for domstolene**

**Tvisteloven § 6-14** Dommen forliksrådet avsier kan overprøves ved søksmål eller anke i tingretten. Hvis lønnskravet er lite og saken tvilsom, kan et søksmål 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**

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 tingretten eller Brønnøysundregisteret.

Det er 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.

Dersom arbeidstaker ikke får utbetalt lønn, og din arbeidsgiver enda ikke er slått konkurs, kan det være aktuelt at arbeidstaker begjærer din arbeidsgiver konkurs. JURK jobber ikke med konkursrett. Dersom du har spørsmål kan du kontakte konkursrådet for veiledning om prosessen.

Hvis arbeidsgiver blir slått konkurs, kan lønnen på visse betingelser bli utbetalt gjennom lønnsgarantiordningen.

Lønnsgarantiordningen er en statlig garantiordning som skal sikre at arbeidstakere får utbetalt lønn, feriepenger og annet arbeidsvederlag i en viss periode 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.

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.

Det er viktig å holde fristen tingretten har satt for å melde krav til konkursboet. Dersom du vil vite hva fristen er kan du ta kontakt med bostyrer. For å vite hvordan man går frem videre kan du ta kontakt med bostyrer.

Du kan finne mer om lønnsgarantiordningen på NAV sine hjemmesider.

### **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)

NAV: [www.nav.no](http://www.nav.no)

## **3. ARBEIDSTAKERS RETT TIL 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 (opptjeningsåret). Etter ferieloven utgjør feriepengerne 10,2 prosent av inntekten som er utbetalt i opptjeningsåret.
- § 10 (nr. 2, første ledd.)**
- § 11 nummer 1** Hovedregelen er at feriepengerne utbetales siste vanlige lønningdag før ferien. Arbeidstaker kan også kreve å få feriepengerne utbetalt senest en uke før ferien starter.
- § 11 nummer 3** Hvis arbeidstaker skal slutte i jobben, har hun krav på at alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningdag før fratreden. I noen tilfeller avtaler likevel arbeidstaker og arbeidsgiver at feriepenger skal utbetales året etter.
- § 11 nummer 9** Det er adgang til å fravike disse utbetalingsreglene ved tariffavtale. I mange bedrifter utbetales feriepengerne 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. Hvis en person befinner seg i et underordningsforhold med en arbeidsgiver taler dette for at man har rett på 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.

Hvis arbeidstakeren ikke får utbetalt feriepengene etter å ha sendt påkrav, kan hun kontakte Arbeidstilsynet, eventuelt advokat eller annen rettshjelper, før saken bringes inn for forliksrådet. Dette gjelder særlig hvis arbeidstakeren er usikker på sine rettigheter etter ferieloven.

## **4. TREKK I ARBEIDSTAKERS LØNN OG FERIEPENGER**

### **4.1 Innledning**

**Arbeidsmiljø-  
loven §14-15**

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan foreta trekk i arbeidstakers lønn og feriepengene.

Begrunnelsen for dette er dels den maktposisjonen arbeidsgiver ville hatt dersom han eller hun kunne foreta slike trekk etter eget ønske, og dels arbeidstakers behov for midler til livsopphold.

Etter arbeidsmiljølovens § 14-15 andre ledd, kan arbeidsgiver likevel trekke i lønn og feriepengene under visse vilkår. Du kan lese mer om dette nedenfor.

## 4.2 Når kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger?

- 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 tjenstepensjonsordninger** b) Arbeidsgiver kan foreta trekk for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger, herunder foretakspensjon, innskuddspensjon og offentlig tjenstepensjonsordninger.
- Skriftlig og gyldig avtale** c) Hvis det på forhånd er inngått skriftlig gyldig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om at trekk kan gjøres, kan det foretas trekk. En muntlig avtale er altså ikke nok. I utgangspunktet bør det være en avtale for det konkrete trekket. I noen arbeidsavtaler er det inntatt en generell adgang til å foreta trekk. Det er imidlertid usikkert om dette gir arbeidsgiver rett til å trekke i lønn og feriepenger.

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 fagforeningen eller advokat, hvis hun vil bringe saken inn for domstolene.

**Fagforening  
skontingent  
mv.**

d) Fagforeningskontingenten kan trekkes automatisk fra lønnen hvis dette er fastsatt i tariffavtalen. Dette omfatter premie til kollektiv forsikring, avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond.

**Arbeidstaker  
har  
erstatnings-  
ansvar og  
erkjenner  
dette**

e) Dersom arbeidstaker påfører virksomheten tap kan arbeidsgiver i noen tilfeller foreta trekk i lønn.

Arbeidstaker må isåfall ha påført tapet ved grov uaktsomhet eller handlet forsettlig. Det skal altså mye til før man kan bli trukket i lønn eller feriepenger på dette grunnlaget.

I tillegg må arbeidstaker enten ha skriftlig erkjent erstatningsansvar, urettmessig fratrudd sin stilling eller det må foreligge dom for erstatningsansvaret. Arbeidstaker kan altså ha et erstatningsansvar overfor arbeidsgiver uten at arbeidsgiver nødvendigvis har rett til å trekke i lønn og feriepenger.

*Skriftlig  
erkjennelse*

Å skriftlig erkjenne vil si at man skriftlig innrømmer at man har et erstatningsansvar.

*Arbeidstaker  
fratrer sin  
stilling uten  
å ha rett til  
det*

Dersom arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, kan det også foretas trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger. At arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling, vil i praksis si at hun slutter før oppsigelsestiden har gått ut. Arbeidsgiver kan da trekke i lønn og feriepenger på grunn av ekstrakostnadene i forbindelse med den rettsstridige fratredenen. For eksempel utgifter til 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.

*Dom for erstatningsansvar*

Dersom det foreligger endelig dom for at arbeidstaker har opptrådt grovt uaktsomt eller har opptrådt forsettlig med den skadevoldende handling, trenger ikke arbeidstaker å ha skriftlig erkjent dette eller urettmessig ha fratrudd sin stilling for at arbeidsgiver skal kunne foreta trekk.

*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 med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Det skal da tas opp grunnlaget for trekket og beløpets størrelse skal da diskuteres. Bestemmelsen om dette står i arbeidsmiljøloven § 14-15 fjerde ledd.

**For mye utbetalt lønn**

f) Arbeidsgiver kan foreta trekk hvis det ikke har vært mulig å ta hensyn til et fravær på grunn av streik (arbeidsnedleggelse) eller lock-out (arbeidsstengning).

*Streik eller lock-out*

Hvis arbeidstakeren har fått for mye lønn eller feriepenger fordi det ikke var mulig å forutse fraværet i avregningsperioden for lønnen, kan det foretas trekk.

### **4.3 Grenser for trekkets størrelse**

Det finnes grenser for hvor mye arbeidsgiver kan trekke fra arbeidstakers lønn og feriepenger. Arbeidstaker må ha nok til å sørge for et rimelig livsopphold til seg og sin familie. Dette gjelder imidlertid bare ved trekk etter bokstav c), e) og f). Noen arbeidstakere har høye livsoppholdsutgifter på grunn av for eksempel

forsørgerplikt og lån, slik at trekket må skje over flere måneder. Det skal foretas en skjønnsmessig og individuell vurdering av arbeidstakers livssituasjon før det trekkes i lønn og feriepenger.

Bestemmelsen om at det ikke kan trekkes mer enn det arbeidstaker med rimelighet trenger til livsopphold til seg og sin familie gjelder altså ikke for bestemmelsene i a), b) og d). En avtale om å trekke mer enn det arbeidstaker trenger til seg og sin husstand kan likevel settes til side som urimelig av en domstol.

#### **4.4 Informasjon om at trekk er foretatt**

##### **Informasjon om trekk**

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 § 14-15 femte ledd.

#### **4.5 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk**

Arbeidstilsynet, tillitsvalgt, fagforening eller advokat bør kontaktes dersom trekk er foretatt eller varslet og arbeidstaker mener trekket er ulovlig.

Du kan også kontakte JURK dersom du har blitt trukket i lønn.



## **4.6 Konsekvenser av ulovlig trekk**

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

## **5. TILBAKEBETALING AV FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER**

### **5.1 Innledning**

Dersom arbeidstaker har fått for mye utbetalt i lønn eller feriepenger, og arbeidsgiver ikke kan foreta trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15, kan arbeidstaker likevel måtte tilbakebetale etter andre regler. Spørsmålet er da om arbeidsgiver kan kreve å få tilbakebetalt den delen av det utbetalte beløpet som arbeidstaker ikke har krav på.

Reglene om tilbakebetaling står ikke i loven, men følger av langvarig rettspraksis. Det skal gjøres en helhetlig vurdering av om arbeidstakeren skal tilbakebetale beløpet, eller om hun kan beholde det. Løsningen avgjøres etter en vurdering av alle argumenter for og mot.

JURK vil i det videre fortell om hvilke momenter som kan være relevant i vurderingen av om arbeidstaker må tilbakebetale.

## **5.2 Momenter for og mot tilbakebetaling**

### **5.2.1 Kunnskap om feilutbetalingen**

Hvis en arbeidstaker forsto eller burde ha forstått at utbetalingen skyldtes feil vil det tale for at man kan kreve tilbakebetaling. Er det imidlertid arbeidsgiver som forsto eller burde forstått at utbetalingen skyldtes feil vil det tale imot tilbakebetaling.

### **5.2.2 Betydning av betalingsforbehold**

Hvis arbeidsgiveren er usikker på om utbetalingen er riktig, kan hun ta et betalingsforbehold. Dette vil tale for at arbeidsgiver kan kreve pengene tilbake hvis det viser seg at det var feilutbetalt.

Hvis det går tydelig frem av for eksempel lønnslippen at akkurat denne lønnsutbetalingen er usikker i forhold til størrelsen på beløpet, er dette et moment for at arbeidstaker skal tilbakebetale beløpet. Dette kan være tilfellet dersom datasystemet på lønningskontoret legges om.

### **5.2.3 Beløpets størrelse**

Er beløpet godt over det arbeidstaker normalt får utbetalt, kan dette være et moment som taler 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 også når små beløp har blitt feilutbetalt over lengre tid og selv om de til sammen utgjør et større beløp.

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

Dersom det er arbeidsgiver som i hovedsak kan bebreides for at det er utbetalt for mye lønn og feriepenger, er dette et moment for at det feilutbetalte 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 profesjonelle part i et arbeidsforhold. Arbeidsgiver er også den som i de fleste tilfeller sitter med lønnsutregningssystemet og kunnskap om hva arbeidstaker skal ha i lønn. Det kan da være 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 forbruk 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 til feilutbetalingen ble oppdaget, kan dette tale for at det feilutbetalte beløp ikke skal tilbakebetales. Grunnen er først og fremst at arbeidstaker ofte har innrettet seg etter det som står på lønnskontoen.

Hvis det har gått lang tid fra arbeidsgiver oppdaget eller burde oppdaget feilen, til det feilutbetalte beløpet tilbakekreves, taler dette for at beløpet ikke skal kreves tilbake.

### **5.3 Foreldelse**

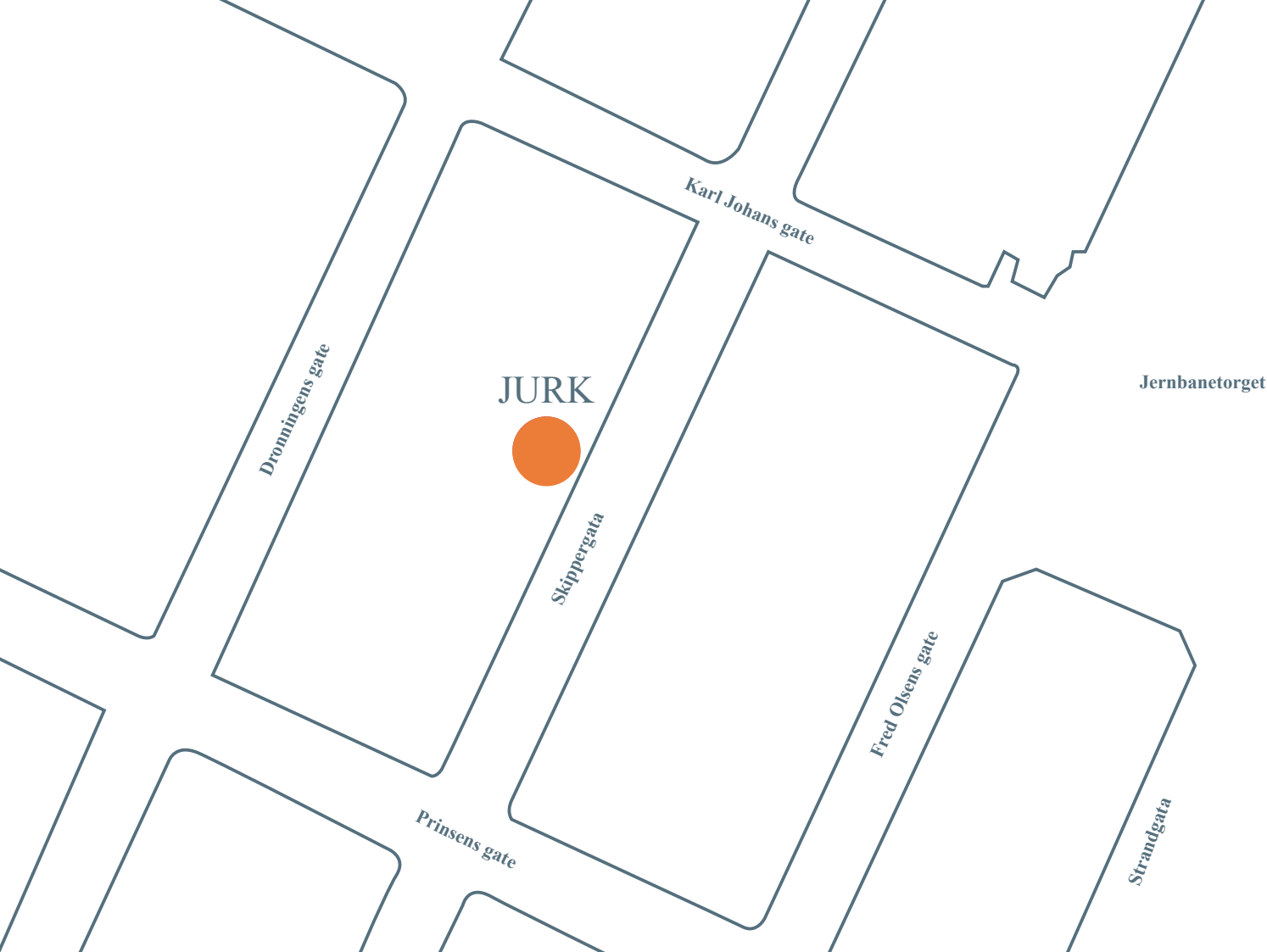
Dersom det har gått lang tid fra feilutbetalingen skjedde til arbeidsgiver krever pengene tilbake, kan kravet være foreldet. At et pengekrav foreldes vil si at kravet ikke lengre kan kreves tilbakebetalt.

**Hovedregel  
om tre års  
frist**

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbakebetalt etter at det har gått tre år siden tilbakebetaling kunne vært krevd. Dette følger av foreldelsesloven § 2 og § 3 nr.1.

*Tilleggsfrister*

JURK vil gjøre deg oppmerksom på at arbeidsgiver i noen tilfeller kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbake, selv om det har gått mer enn tre år. Dette følger av foreldelsesloven § 10.



## **KONTAKT OSS**

**Telefon:  
22 84 29 50**

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

**[www.jurk.no](http://www.jurk.no)**

