

JURK

Juridisk rådgivning for kvinner

Rett til lønn og ferie- penger

www.jurk.no

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.

Brosjyren er revidert mars 2024 av arbeidsrettsgruppen i 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 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 → «Send oss din sak»

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	3
1.1 Brosjyrens formål	3
2. LØNN UTEBLIR FRA ARBEIDSGIVER	4
2.1 Arbeidsgiver er enig i lønnskravet	4
2.1.1 Innledning.....	4
2.1.2 Fremgangsmåte	4
Dersom du ønsker å få tilsendt en påkravsmal, kan du ta kontakt med JURK.5	
2.1.3 Til forliksrådet	5
2.2 Arbeidsgiver er uenig i lønnskravet.....	6
2.2.1 Innledning.....	6
2.2.2 Fremgangsmåte	7
2.2.3 Dom i forliksrådet.....	7
2.2.4 Søksmål for domstolene	8
2.3 Arbeidsgiver går konkurs.....	8
Arbeidstaker kan begjære arbeidsgiver konkurs.....	9
2.3.1 Lønnsgarantiordningen	9
Lønnsgaranti-loven § 1	9
3. ARBEIDSTAKERS RETT TIL FERIEPENGER.....	10
3.1 Innledning	10
3.2 Når arbeidsgiver ikke betaler feriepenger	11
4. TREKK I ARBEIDSTAKERS LØNN OG FERIEPENGER	11
4.1 Innledning	11
4.2 Når kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger?	12
4.3 Grenser for trekkets størrelse.....	14
4.4 Informasjon om at trekk er foretatt	15
4.5 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk.....	15
4.6 Konsekvenser av ulovlig trekk.....	15
5. TILBAKEBETALING AV FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER	15
5.1 Innledning	15
5.2 Momenter for og mot tilbakebetaling.....	16
5.2.1 Kjennskap til feilutbetalingen	16
5.2.2 Betalingsforbehold	16
5.2.3 Beløpets størrelse.....	17
5.2.4 Hvem kan klandres for feilen?.....	17
5.2.5 Partenes profesjonalitet	17
5.2.6 Beløpet er brukt opp	18
5.2.7 Hvor lang tid som er gått etter feilbetalingen.....	18
5.3 Foreldelse	18

	1. INNLEDNING
	1.1 Brosjyrens formål
	<p>Vårt mål med denne brosjyren er å gi en kort fremstilling av juridiske spørsmål som er aktuelle i forbindelse med arbeidstakers krav på lønn og feriepenger. Målet med brosjyren er å gjøre deg bevisst på hva du som arbeidstaker kan gjøre hvis arbeidsgiver ikke betaler ut lønn og feriepenger du mener du har krav på. I tilknytning til dette, tar brosjyren opp på hvilket grunnlag arbeidsgiver eventuelt kan trekke i arbeidstakers lønn og feriepenger.</p> <p>Brosjyren forutsetter at uteblivelsen av lønn eller feriepenger ikke bare skyldes misforståelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller feil i overføringen av penger.</p> <p>Fagorganisasjonen og tillitsvalgt på arbeidsplassen bør kunne hjelpe arbeidstakeren dersom hun ikke ønsker eller klarer å inndrive pengene selv.</p> <p>Avslutningsvis vil vi informere om regler som gjelder hvis arbeidstaker får utbetalt for mye lønn og feriepenger fra arbeidsgiver.</p>

	2. LØNN UTEBLIR FRA ARBEIDSGIVER
	2.1 Arbeidsgiver er enig i lønnskravet
	2.1.1 Innledning
	Under vil vi forklare hva arbeidstaker kan gjøre når hun ikke får utbetalt lønn hun har krav på. I første omgang ser vi på tilfellet når arbeidsgiver <i>ikke</i> bestrider lønnskravet. Når arbeidsgiver ikke bestrider lønnskravet, betyr det at arbeidsgiver er enig i at man har et lønnskrav.
	2.1.2 Fremgangsmåte
Tvisteloven § 5-2	Hvis en lønnsutbetaling uteblir, bør arbeidstaker med en gang sende et skriftlig krav til arbeidsgiver om at lønnen må utbetales. Et slikt krav bør sendes rekommandert. Når et brev sendes rekommandert, må mottaker hente brevet på postkontoret og tidspunktet for henting vil bli registrert.
Forsinkelsesrenteloven § 2	Hvis lønnen ikke har blitt utbetalt til riktig tid, kan det kreves forsinkelsesrente av beløpet frem til betaling skjer. Forsinkelsesrentens størrelse justeres to ganger i året og er for tiden 12,5 prosent (6. februar 2024). Man kan regne ut forsinkelsesrenten på www.forsinkelsesrente.no .

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

Arbeidsplass AS
Adresse
Postnummer og poststed

Dato/sted

Lønnskrav

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

Dersom beløpet uteblir, vil jeg vurdere å forfølge saken rettslig. Renter og omkostninger vil belastes deg.

Dette brevet er å anse som et påkrav og tvistevarsel etter tvisteloven § 5-2.

Med vennlig hilsen
Kari Holm

	Dersom du ønsker å få tilsendt en påkravsmal, kan du ta kontakt med JURK.
	2.1.3 Til forliksrådet
	Dersom arbeidsgiver ikke betaler etter at det er sendt et skriftlig påkrav, kan saken klages inn for forliksrådet.

<p>Forliksrådet er et konflikt-løsende organ</p>	<p>Forliksrådet skal i utgangspunktet fungere som et konfliktløsende organ ved at partene kommer til enighet om kravet. Dom eller rettsforlik i forliksrådet fungerer som grunnlag for tvangsinndrivelse overfor arbeidsgiver. Det betyr at arbeidsgiver må utbetale lønnen. Når man har fått et slikt tvangsgrunnlag for sitt lønnskrav, kan namsmannen sørge for at man får lønnen sin fra arbeidsgiver.</p>
<p>Forliksklage</p>	<p>Hvis arbeidstaker ønsker å klage saken inn for forliksrådet, må hun skrive en forliksklage. Man kan finne forliksskjema og informasjon om hvordan man fyller ut dette på politiets nettsider. Forliksrådet og namsmannen har plikt til å veilede deg om dette.</p>
<p>Koster behandling i forliksrådet penger?</p>	<p>Når man sender inn en forliksklage må man betale et beløp for at saken skal behandles. Per februar 2024 er dette på 1 404 kroner (hentet fra politiets nettsider). Man får ikke pengene tilbake dersom man ønsker å trekke tilbake en innsendt klage eller dersom forliksrådet avviser saken.</p>
	<p>2.2 Arbeidsgiver er uenig i lønnskravet</p>
	<p>2.2.1 Innledning</p>
	<p>Under vil vi forklare hva arbeidstaker kan gjøre når hun ikke får utbetalt lønn hun har krav på, i tilfeller hvor arbeidsgiver <i>bestriker</i> lønnskravet. Når arbeidsgiver bestrider lønnskravet, betyr det at arbeidsgiver er uenig og derfor nekter å betale.</p> <p>Problemet kan for eksempel være at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige om arbeidstakeren har krav på lønn, og/eller størrelsen på lønnen.</p>

	2.2.2 Fremgangsmåte
	<p>Arbeidstaker må først rette et lønnskrav (påkrav) mot arbeidsgiver slik som beskrevet i punkt 2.1.2 ovenfor. Hvis lønnskravet er uklart, vil forliksrådet fungere mer konfliktløsende enn når lønnskravet er klart for arbeidstaker og arbeidsgiver. Les mer om forliksrådet i punkt 2.1.3. Partene må derfor forberede seg på å forhandle seg frem til en løsning. Det vil si at arbeidstaker risikerer å ikke få utbetalt hele lønnskravet.</p>
Forhandlingsstrategi	<p>Det er alltid en fordel å være godt forberedt og å argumentere saklig i forliksrådet. Det er dessuten viktig at arbeidstaker begrunner sitt krav i forliksrådet og prøver å bevise hva som faktisk er avtalt mellom seg og arbeidsgiver. Det er derfor lurt at arbeidstaker tar med seg arbeidskontrakt, timelister og annen relevant dokumentasjon som kan bevise/underbygge lønnskravet.</p> <p>Dersom det ikke foreligger en arbeidskontrakt, kan man vise til hva som er vanlig å betale i lønn til arbeidstakere på samme eller lignende arbeidsplasser i tilsvarende stilling.</p>
	2.2.3 Dom i forliksrådet
Tvisteloven §§ 6-10 og 6-12	<p>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.</p>

	2.2.4 Søksmål for domstolene
Tvisteloven § 6-14	<p>Dommen forliksrådet avsier kan overprøves ved søksmål eller anke til tingretten. Hvis lønnskravet er lite, kan et søksmål koste mer i form av penger og energi enn det arbeidstaker vil kunne få av lønn ved endelig dom i tingretten. Det er ingen garanti for at man får medhold dersom man først tar en sak til domstolene. Det kan være en fordel å søke juridisk bistand for å få råd om hva man skal gjøre i en slik situasjon.</p>
	2.3 Arbeidsgiver går konkurs
	<p>JURK jobber ikke med konkursrett. Her følger derfor kun en kort introduksjon til temaet.</p> <p>I noen tilfeller utbetaler ikke arbeidsgiver lønn på grunn av konkurs eller nær forestående konkurs. Arbeidsgiver har i slike tilfeller ikke penger til å utbetale lønn. Det er her tale om manglende betalingsevne hos arbeidsgiver.</p> <p>Det kan være vanskelig å vite akkurat når arbeidsgiver er i ferd med å gå konkurs fordi veien mot konkurs er en gradvis prosess. Man kan få informasjon om en eventuell konkurs ved å henvende seg til Brønnøysundregisteret.</p>
	<p>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. En kreditor er en som har krav på å få penger fra arbeidsgiver.</p>

Arbeidstaker kan begjære arbeidsgiver konkurs	<p>Dersom arbeidstaker ikke får utbetalt lønn, og arbeidsgiver enda ikke er slått konkurs, kan det være aktuelt at arbeidstaker begjærer (krever) arbeidsgiver konkurs. Dersom du har spørsmål om dette kan du kontakte konkursrådet for veiledning om prosessen.</p>
	<p>2.3.1 Lønnsgarantiordningen</p>
Lønnsgaranti-loven § 1	<p>Hvis arbeidsgiver blir slått konkurs, kan lønnen på visse betingelser bli utbetalt gjennom lønnsgarantiordningen.</p>
	<p>Lønnsgarantiordningen er en statlig garantiordning som skal sikre at arbeidstakere får utbetalt lønn, feriepenger og annet arbeidsvederlag som arbeidstaker har til gode 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.</p> <p>Du kan finne mer informasjon om lønnsgarantiordningen på NAV sine hjemmesider.</p> <p>Steder du kan få mer informasjon om konkurs:</p> <p>Konkursrådet: www.sivilrett.no/konkursradet</p> <p>Arbeidstilsynet: www.arbeidstilsynet.no</p> <p>Domstolene: www.domstol.no</p> <p>Brønnøysundregisteret: www.brreg.no</p> <p>Lovdata: www.lovdata.no</p> <p>NAV: www.nav.no</p>

	3. ARBEIDSTAKERS RETT TIL FERIEPENGER
	3.1 Innledning
Ferieloven	Når en arbeidstaker har ferie, har hun i utgangspunktet ikke krav på lønn. Feriepenger skal derfor kompensere for bortfallet av lønn i ferien. En arbeidstaker har krav på feriepenger som hun har opptjent i det forutgående kalenderåret (opptjeningsåret). Dette utgjør feriepengegrunnlaget. Det forutsetter derfor at man anses som arbeidstaker etter ferieloven.
§ 10 nr. 2	Etter ferieloven utgjør feriepengene 10,2 prosent av inntekten som er utbetalt i opptjeningsåret. Dette er et minimumskrav.
§ 11 nr. 1	Hovedregelen er at feriepengene utbetales siste vanlige lønningssdag før ferien. Arbeidstaker kan også kreve å få feriepengene utbetalt senest én uke før ferien starter.
§ 11 nr. 3	Hvis arbeidstaker skal slutte i jobben, har hun krav på at alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningssdag før fratreden. I noen tilfeller avtaler likevel arbeidstaker og arbeidsgiver at feriepenger skal utbetales året etter.
§ 11 nr. 9	Det er mulig å avtale seg bort fra disse utbetalingsreglene ved tariffavtale. I mange bedrifter utbetales feriepengene i juni, og noen arbeidsgivere utbetaler mer enn 10,2 % av feriepengegrunnlaget.

	3.2 Når arbeidsgiver ikke betaler feriepenger
Påkrev om feriepenger	Hvis arbeidsgiver ikke har utbetalt feriepenger, kan man kreve dette på samme måte som man krever utestående lønn. Les om inndrivelsesprosessen under punkt 2. Påkravet vil da være et krav om feriepenger i stedet for et krav om lønn.
	Hvis arbeidstaker ikke får utbetalt feriepenger etter å ha sendt påkrav, kan hun kontakte Arbeidstilsynet eller oppsøke juridisk veiledning før saken bringes inn for forliksrådet. Dette gjelder særlig hvis arbeidstaker er usikker på sine rettigheter etter ferieloven.

	4. TREKK I ARBEIDSTAKERS LØNN OG FERIEPENGER
	4.1 Innledning
Arbeidsmiljøloven § 14-15	<p>Noen ganger mener arbeidsgiver at arbeidstaker skylder penger. I slike tilfeller kan arbeidsgiver ønske å trekke disse pengene fra arbeidstakers lønn.</p> <p>Hovedregelen er likevel at arbeidsgiver ikke kan foreta trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger.</p> <p>Den sentrale begrunnelsen for dette er arbeidstakers behov for forutsigbarhet. Arbeidstaker skal kunne forutse sin inntekt for å kunne betale nødvendige utgifter.</p> <p>Etter arbeidsmiljølovens § 14-15 tredje ledd, kan arbeidsgiver likevel trekke i arbeidstakers lønn og</p>

	<p>feriepenger i visse tilfeller. Disse tilfellene kan du lese mer om nedenfor.</p> <p>Hvis arbeidsgiver har et rettmessig krav, men likevel ikke oppfyller vilkårene for å trekke i arbeidstakers lønn, må arbeidsgiver kreve inn pengene på andre måter. Dette kan du lese mer om under punkt 5.</p>
	4.2 Når kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger?
Når loven tillater trekk	<p>a) Arbeidsgiver kan foreta trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger dersom en lov gir adgang til dette. Det mest praktiske eksempelet på dette er skattetrekk. Barnebidrag er et annet eksempel.</p>
Egenandel til tjenstepensjonsordninger	<p>b) Arbeidsgiver kan foreta trekk for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger, herunder foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven og offentlige tjenstepensjonsordninger.</p>
Skriftlig avtale	<p>c) Hvis det på forhånd er inngått skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om at trekk kan gjøres, kan arbeidsgiver trekke i lønn. En muntlig avtale er altså ikke nok. Før det trekkes i lønn bør arbeidstaker ha samtykket ved avtale til at det konkrete trekket kan foretas. I noen arbeidsavtaler er det inntatt en generell adgang til å foreta trekk. En slik generell bestemmelse i avtalen vil trolig ikke gi arbeidsgiver rett til å trekke i lønn.</p>

Fagforeningskontingent mv.	<p>d) Fagforeningskontingenten kan trekkes fra lønnen hvis dette er fastsatt i tariffavtalen. Dette omfatter betaling til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond.</p>
Arbeidstaker har erstatningsansvar og erkjenner dette	<p>e) Dersom arbeidstaker påfører virksomheten tap kan arbeidsgiver i noen tilfeller foreta trekk i lønn.</p> <p>Arbeidstaker må i så fall ha påført tapet ved grov uaktsomhet eller handlet forsettlig. Dette vil ikke omfatte de tilfeller der arbeidstaker kun har vært uforsiktig. Arbeidstaker må ha påført tapet med vilje eller handlet klart uforsvarlig. Det skal altså mye til før man kan bli trukket i lønn eller feriepenger på dette grunnlaget.</p>
Skriftlig erkjennelse	<p>I tillegg må arbeidstaker enten ha skriftlig erkjent erstatningsansvar, ulovlig fratrudd sin stilling eller det må foreligge dom for erstatningsansvaret. Å skriftlig erkjenne vil si at man skriftlig innrømmer at man har et erstatningsansvar. Arbeidstaker kan altså ha et erstatningsansvar overfor arbeidsgiver uten at arbeidsgiver nødvendigvis har rett til å trekke i lønn og feriepenger.</p>
Arbeidstaker fratrer sin stilling uten å ha rett til det	<p>Dersom arbeidstaker ulovlig 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 fratredelsen. Utgifter i forbindelse med utlysningen av stillingen faller derimot utenom, fordi dette er utgifter som arbeidsgiver likevel ville hatt</p>

	dersom arbeidstaker sluttet ved oppsigelsestidens utløp.
Dom for erstatningsansvar	Dersom det foreligger endelig dom for at arbeidstaker er erstatningsansvarlig overfor arbeidsgiver, kan arbeidsgiver trekke i lønn.
Drøfting med arbeidstaker og tillitsvalgte Aml § 14-15 femte ledd	Før det trekkes i lønn på grunn av omstendighetene nevnt under e), skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket med arbeidstaker og tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
Streik eller lock-out	f) Noen ganger har arbeidstaker fått vanlig lønn selv om hun har hatt fravær på grunn av streik (arbeidsnedleggelse) eller lock out (arbeidsstengning). Arbeidsgiver kan da foreta trekk i lønn dersom det ikke har vært mulig å ta hensyn til fraværet ved lønnsutbetalingen.
	4.3 Grenser for trekkets størrelse
Aml. § 14-15 fjerde ledd	Det finnes grenser for hvor mye arbeidsgiver kan trekke i arbeidstakers lønn og feriepenger ved trekk etter bokstav c), e) og f). Arbeidstaker må ha nok penger til å dekke rimelige levekostnader til seg og sin familie. For eksempel, har noen arbeidstakere høye utgifter på grunn av for eksempel forsørgerplikt og lån, slik at trekket må fordeles over flere måneder. Det skal foretas en skjønnsmessig og individuell vurdering av arbeidstakers livssituasjon før det trekkes i lønn og feriepenger.

	4.4 Informasjon om at trekk er foretatt
Aml. § 14-15 sjette ledd	Arbeidsgiver skal gi skriftlig informasjon om eventuelle trekk i arbeidstakers lønn og feriepenger ved utbetaling, eller umiddelbart etter dette.
	4.5 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk
	Dersom arbeidstaker mener hun har blitt ulovlig trukket i lønn eller har fått varsel om trekk i lønn bør hun kontakte arbeidstilsynet, tillitsvalgt, fagforening eller advokat. Du kan også kontakte JURK dersom du mener at du har blitt ulovlig trukket i lønn.
	4.6 Konsekvenser av ulovlig trekk
	Hvis arbeidsgiver bryter reglene om trekk i lønn, kan arbeidsgiver holdes ansvarlig etter arbeidsmiljøloven § 19-1.

	5. TILBAKEBETALING AV FOR MYE UTBETALT LØNN OG FERIEPENGER
	5.1 Innledning
	Dersom arbeidstaker har fått for mye utbetalt lønn eller feriepenger, og arbeidsgiver ikke kan foreta trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15, kan arbeidstaker likevel måtte tilbakebetale beløpet etter andre regler.

	<p>Reglene om tilbakebetaling står ikke i loven, men er utviklet i domstolene. 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.</p> <p>JURK vil nedenfor fortelle hva som er relevant i vurderingen av om arbeidstaker må tilbakebetale.</p>
	5.2 Momenter for og mot tilbakebetaling
	5.2.1 Kjennskap til feilutbetalingen
	<p>Hvis en arbeidstaker forsto eller burde ha forstått at utbetalingen skyldtes en feil, vil dette tale for at arbeidsgiver kan kreve tilbakebetaling. Er det derimot arbeidsgiver som forsto eller burde ha forstått at utbetalingen skyldtes en feil, vil dette tale imot tilbakebetaling.</p>
	5.2.2 Betalingsforbehold
	<p>Hvis arbeidsgiver er usikker på om utbetalingen er riktig, kan hun ta et betalingsforbehold ved den konkrete utbetalingen. Dette vil tale for at arbeidsgiver kan kreve pengene tilbake hvis det viser seg at beløpet var feilutbetalt.</p> <p>Det burde fremgå skriftlig i for eksempel lønnslipp at arbeidsgiver vil kreve beløpet tilbake, dersom det viser seg at beløpet er feil.</p>

	5.2.3 Beløpets størrelse
	<p>Er beløpet godt over det arbeidstaker normalt får utbetalt i lønn, 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 og at pengene kan kreves tilbakebetalt.</p> <p>Motsatt, er det vanskeligere for en arbeidstaker å forstå at det dreier seg om en feilutbetaling når beløpene er små. Dette gjelder også når små beløp har blitt feilutbetalt over lengre tid, selv om de til sammen utgjør et større beløp.</p>
	5.2.4 Hvem kan klandres for feilen?
	<p>Dersom det først og fremst er arbeidsgiver som kan klandres for at det er utbetalt for mye lønn og feriepenger, er dette et moment som taler for at det feilutbetalte beløpet ikke skal tilbakebetales.</p> <p>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.</p>
	5.2.5 Partenes profesjonalitet
	<p>Arbeidsgiver er den profesjonelle part i et arbeidsforhold. Arbeidsgiver er også den som i de fleste tilfeller har ansvar for lønnsutregningssystemet og har kunnskap om hva arbeidstaker skal ha i lønn. Det kan da være mest rimelig at arbeidsgiver belastes for feilen som har oppstått.</p>

	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. Hvis de feilutbetalte pengene er brukt opp til levekostnader taler dette for å la arbeidstaker beholde beløpet.
	5.2.7 Hvor lang tid som er gått etter feilbetalingen
	<p>Hvor lang tid som har gått etter feilbetalingen er relevant på to måter: 1) det er relevant hvor lang tid som er gått fra betaleren (for eksempel arbeidsgiver) ble/burde blitt klar over feilen og krav om tilbakebetaling fremsettes og 2) hvor lang tid som går fra feilbetaling fant sted til krav om tilbakebetaling fremsettes.</p> <p>Hvis det går lang tid fra arbeidsgiveren finner ut av feilen til personen krever pengene fra arbeidstaker, taler dette mot en plikt til å tilbakebetale. Av hensyn til arbeidstaker, bør arbeidsgiver fremsette et krav om tilbakebetaling innen rimelig tid etter at de ble klar over feilen. Dersom arbeidsgiver oppdager at de har betalt ut for mye lønn, men ikke krever pengene tilbake før flere måneder senere, kan dette bety at det ikke er krevd innen rimelig tid.</p>
	5.3 Foreldelse
	Dersom det har gått lang tid fra da feilutbetalingen skjedde til arbeidsgiver krever pengene tilbake, kan kravet være foreldet. Det at et pengekrav foreldes vil si at kravet ikke lengre kan kreves tilbakebetalt.

Hovedregel om tre års frist	<p>Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbakebetalt etter at det har gått tre år siden tilbakebetaling tidligst kunne ha vært krevd. Dette følger av foreldelsesloven § 2 og § 3 nr. 1.</p> <p>JURK vil bemerke at arbeidsgiver i noen få tilfeller kan kreve det feilutbetalte beløpet tilbake, selv om det har gått mer enn tre år. Dette følger av foreldelsesloven § 10.</p>