

# KRAV PÅ LØNN OG FERIEPENGER

En brosjyre for arbeidstakere



## Jussbuss

## FORORD

Denne brosjyren er laget av sosial-, arbeid- og trygderettsgruppen i Jussbuss. Jussbuss er et gratis rettshjelpiltak drevet av jusstudenter. Vår gruppe kan bistå arbeidstakere i saker om arbeidsrett og klienter som har fått avslag på vedtak fra NAV. Jussbuss jobber også med husleierett, gjeldsrett, utlendingsrett og fengselsrett.

Brosjyren ble først utgitt i 2013. Den har blitt oppdatert flere ganger, og utgaven du leser nå ble oppdatert sommeren 2024. Det er viktig å være bevisst på at det kan skje endringer på rettsområdet fortløpende og at enkelte ting som står her derfor kan være utdatert. Brosjyren er ment som en generell veiledning på rettsområdet. Dersom du trenger hjelp i en konkret sak, kan du ta kontakt med Jussbuss direkte.

Revisjonen bygger på vår kunnskap om arbeids- og pengekravsrett, samt vår praktiske erfaring med å jobbe med konkrete saker som gjelder lønn og feriepenger. Hvis du finner feil eller mangler kan du gjerne ta kontakt med Jussbuss.

Vi ønsker å takke de som har arbeidet med utgangspunktet for denne brosjyren, og alle andre medarbeidere som har utviklet Jussbuss' og gruppens kompetanse på området.

Vi håper brosjyren vil være til nytte og at den kan bidra til å gjøre det lettere for arbeidstakere å forstå rettighetene sine rundt lønn og feriepenger.

Sosial-, arbeid- og trygderettsgruppen, sommeren 2024

# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
<b>2. HVA DU HAR KRAV PÅ.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1    <i>Lønn i samsvar med arbeidsavtalen</i>.....</b>	<b>6</b>
2.1.1    Lønsslipp .....	6
2.1.2    Om tariffavtale .....	7
2.1.3    Om minstelønn og allmenngjøring.....	8
<b>2.2    <i>Andre rettigheter du har som arbeidstaker</i>.....</b>	<b>9</b>
2.2.1    Arbeidspause som en del av arbeidstiden.....	9
2.2.2    Når arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraft.....	10
2.2.3    Avspasering .....	10
2.2.4    Lønn under permittering.....	11
2.2.5    Lønn i oppsigelsestiden.....	11
2.2.6    Kort om avskjed .....	12
<b>2.3    <i>Overtidstillegg</i>.....</b>	<b>12</b>
2.3.1    Innledning – Overtid og merarbeid .....	12
2.3.2    Unntak fra arbeidstidsreglene.....	13
<b>2.4    <i>Feriepenger</i> .....</b>	<b>14</b>
<b>2.5    <i>Forsinkelsesrenter</i>.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6    <i>Andre krav</i>.....</b>	<b>16</b>
2.6.1    Lønn for høytids- og helligdager.....	16
<b>3. TREKK I LØNN .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1    <i>Innledning</i>.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2    <i>Lovlige grunnlag for trekk i lønn og feriepenger</i>.....</b>	<b>17</b>
3.2.1    Lov .....	17
3.2.2    Egenandel til tjenestepensjonsordning .....	17

3.2.3 En skriftlig avtale om trekk.....	18
3.2.4 Fagforeningskontingent.....	18
3.2.5 Erstatning .....	19
3.2.6 For mye utbetalt lønn ved streik eller lock-out .....	20
<b>3.3 Begrensninger i trekkets størrelse.....</b>	<b>20</b>
<b>3.4 Konsekvenser av ulovlig trekk.....</b>	<b>21</b>
<b>4. HAR ARBEIDSGIVER RETT TIL Å KREVE TILBAKE FOR MYE UTBETALT LØNN? .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 Innledning .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Nærmere om de ulovfestede reglene om tilbakebetaling.....</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Relevante momenter i vurderingen .....</b>	<b>23</b>
4.3.1 Partenes subjektive forhold .....	23
4.3.2 Kravets karakter og størrelse.....	24
4.3.3 Grad av innrettelse – hvor lang tid har det gått? .....	24
4.3.4 Særlige korreksjonshensyn.....	24
4.3.5 Avslutning.....	25
<b>4.4 Arbeidsgiver har fremmet et tilbakebetalingskrav – hva nå? .....</b>	<b>25</b>
4.4.1 Innledning.....	25
4.4.2 Du er uenig i kravet.....	25
4.4.3 Du er delvis enig i kravet .....	26
4.4.3 Du er enig i kravet.....	26
<b>5. FORELDELSE .....</b>	<b>26</b>
<b>6. HVORDAN KREVE LØNN SOM IKKE ER UTBETALT - INNDRIVELSESPROSESSENE.....</b>	<b>28</b>
<b>6.1 Innledning .....</b>	<b>28</b>
6.1.1 Generelle råd .....	28
6.1.2 Det finnes ulike måter å inndrive lønn på .....	29

<b>6.2 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsvilje</b> .....	<b>29</b>
6.2.1 Innledning.....	29
<b>6.2.2 Første skritt: Påkrav</b> .....	<b>31</b>
<b>6.2.3. Andre skritt: Tvangsgrunnlag</b> .....	<b>34</b>
6.2.3.1. Tvangsgrunnlag alternativ 1: Et ubestridt påkrav .....	34
6.2.3.2. Tvangsgrunnlag alternativ 2: Dom fra forliksrådet.....	36
6.2.3.2.1. Kort om forliksrådet og forliksklage .....	36
6.2.3.2.2 Rettsforlik:.....	38
6.2.3.2.3 Forliksrådets adgang til å avsi dom:.....	38
6.2.3.2.4 Forliksrådets adgang til å avsi fraværdom:.....	39
6.2.3.2.5 Når foreligger tvangsgrunnlaget? .....	40
6.2.3.3. Andre mulige tvangsgrunnlag: .....	40
<b>6.2.5. Tredje skritt: Begjæring om utleggsforretning</b> .....	<b>40</b>
<b>6.2.6. Fjerde skritt: Sikringen av ditt lønnskrav</b> .....	<b>41</b>
<b>6.2.7. Femte skritt: Realisering av utleggspantet</b> .....	<b>44</b>
<b>6.3. Hvis arbeidsgiver mangler betalingsevne</b> .....	<b>45</b>
6.3.1 Muligheten for å begjære arbeidsgiver konkurs for å inndrive ubetalt lønn .....	45
6.3.2. Hvis arbeidsgiveren din er slått konkurs .....	46
6.3.3. Dekkes hele eller deler av kravet ditt av NAV Lønnsgaranti? .....	48
6.3.3.1. Innledning.....	48
6.3.3.2. Hva som skal til for å få dekket ubetalt lønn av NAV Lønnsgaranti.....	49
6.3.3.3. Hva som skal til for å få dekket ubetalte feriepenger av NAV Lønnsgaranti..	49
<b>7. Nyttige lenker</b> .....	<b>50</b>
<b>7.1. De studentdrevne rettshjelpiltakene</b> .....	<b>50</b>
<b>7.2 Andre</b> .....	<b>50</b>

# 1. INNLEDNING

Denne brosjyren tar for seg hva du som arbeidstaker har rett på når det kommer til lønn og feriepenger fra din arbeidsgiver. Brosjyren vil også ta for seg informasjon om hva som må til for at arbeidsgiver skal kunne ha rett til å trekke deg i lønn, samt informasjon om lønnstyveri og hva du kan og bør gjøre dersom arbeidsgiver ikke betaler deg det du har krav på.

Å drive inn lønn kan være vanskelig og frustrerende. Den juridiske prosessen kan føles overveldende og det er mange lover, regler og juridiske uttrykk man må forholde seg til. Brosjyren tar sikte på å gi deg en oversikt over hvordan du kan gå frem når det oppstår spørsmål om lønn og feriepenger i arbeidsforholdet ditt. Innledningsvis vil du finne en stikkordsliste med begreper som er relevant for å forstå hva vi skriver om i brosjyren.

Jussbuss gir generell veiledning om dine rettigheter som arbeidstaker, men vi kan også hjelpe deg i din konkrete sak. Det finnes flere andre som også kan hjelpe deg i din sak. Som medlem i en fagforening har du som regel rett på hjelp fra dem, og vi anbefaler å kontakte din fagforening først. Det finnes også andre gratis studentdrevne rettshjelpstiltak som bistår i saker om lønn og feriepenger, herunder Jusshjelpa i Nord-Norge, Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) og Jussformidlingen. En advokat kan også bistå mot betaling. Du kan finne en oversikt over advokater i ditt nærområde på [advokatenhjelperdeg.no](http://advokatenhjelperdeg.no). Jussbuss gjør oppmerksom på at vi i perioder med høyt sakstrykk må prioritere de klientene som har lavest inntekt og med få andre muligheter til å få hjelp.

Det finnes også mange offentlige rådgivende instanser som har veiledningsplikt. De viktigste er Arbeidstilsynet, namsfogden, NAV, forliksrådene og tingretten. I tillegg finnes det ulike organisasjoner som kan bistå deg. Kontaktinformasjon til relevante organisasjoner og offentlige instanser finnes bakerst i brosjyren.

Det er gitt henvisninger til aktuelt regelverk i fotnoter. Lovbestemmelsene kan søkes opp gratis på [lovdata.no](http://lovdata.no). Sentrale lover er arbeidsmiljøloven (aml.), tvangsfullbyrdelsesloven (tvangsloven) og konkursloven (kkl.). Også rettspraksis ligger offentlig tilgjengelig på Lovdata, men en ikke ubetydelig del ligger dessverre bak betalingsmur. Mange offentlige biblioteker har imidlertid tilgang til Lovdata Pro.

## 2. HVA DU HAR KRAV PÅ

### 2.1 *Lønn i samsvar med arbeidsavtalen*

Hovedregelen er at du har krav på lønn i samsvar med det som er avtalt muntlig eller skriftlig med din arbeidsgiver. Lønnsvilkårene kan altså være avtalt muntlig, men lønnen du og arbeidsgiver har blitt enige om ved tidspunktet for avtaleinngåelsen *skal* være skrevet i arbeidsavtalen mellom deg og arbeidsgiver.<sup>1</sup> Hvordan lønnen er beregnet kan også framgå av timelistene eller lønsslippene dine.<sup>2</sup>

Dersom du ikke har fått en skriftlig arbeidsavtale, må du be arbeidsgiver om dette. Hvis arbeidsgiver av en eller annen grunn ikke lager en skriftlig arbeidskontrakt, kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet for informasjon og bistand. Arbeidstilsynet kan pålegge arbeidsgiver å utarbeide en arbeidskontrakt som oppfyller lovkravene.<sup>3</sup> De kan imidlertid ikke vurdere lovligheten av den enkelte kontrakt. For hjelp med dette kan du kontakte Jussbuss, advokat, fagforeningen din eller et av de andre rettshjelptiltakene.

Arbeidsgiver kan ikke gjøre endringer i lønnsvilkårene dine uten at du er enig i dette. Det er lønnsvilkårene som sist ble avtalt som gjelder. Dersom du og din arbeidsgiver blir enige om å endre lønnsvilkårene dine, anbefaler vi at du får skriftlig bekreftelse på dette, enten i form at et vedlegg til arbeidskontrakten eller ved at arbeidskontrakten oppdateres med de nye lønnsvilkårene inkludert. Dette gjør det lettere for deg å bevise hva du og din arbeidsgiver har blitt enige om, dersom det skulle oppstå konflikt om dette senere.

#### 2.1.1 *Lønsslipp*

I arbeidsavtalen skal det stå informasjon om avtalt lønn, tidspunkt for lønnsutbetaling og utbetalingsmåte.<sup>4</sup> Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at lønnsutbetaling skal skje to ganger i måneden,<sup>5</sup> men i praksis er det vanlig med kun én månedlig lønnsutbetaling. Hvis det ikke er angitt noen dato for lønnsutbetaling i arbeidsavtalen, vil dette likevel kunne regnes som avtalt dersom du hver måned har fått utbetalt lønn til omtrent samme dato. Tidspunktene for

---

<sup>1</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-6, første ledd bokstav i

<sup>2</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15, sjettede ledd

<sup>3</sup> Arbeidsmiljøloven § 18-6

<sup>4</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-6, første ledd, bokstav i.

<sup>5</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd.

utbetaling av feriepenger er nærmere regulert i ferieloven, med mindre annet er avtalt, se punkt 2.4.

Når du får utbetalt lønn, har du krav på lønsslipp. Lønsslippet skal vise hvor mye lønn du har fått utbetalt, og hvordan den er beregnet. Dersom du har timelønn skal det stå i lønsslippet hvor mange timer du har jobbet og hva du har i timesats. Det skal også være informasjon om du har fått lønnstillegg som for eksempel overtidsbetalt og hva beregningsgrunnlaget ditt for feriepenger er hittil dette året. Lønsslippet skal også vise skattetrekk og eventuelt andre fratrekk.<sup>6</sup> Dersom du ikke får lønsslipp, bør du be arbeidsgiver om å få dette.

Dersom arbeidsgiver ikke gir deg lønsslipp, kan du kontakte Arbeidstilsynet. De kan pålegge arbeidsgiver å gi deg lønsslipp.<sup>7</sup> Du kan også kontakte fagforeningen din dersom du er medlem eller et rettshjelpiltak, som Jussbuss.

### 2.1.2 Om tariffavtale

En *tariffavtale* er en avtale som en fagforening fremforhandler med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorganisasjon, som fastsetter lønns- og arbeidsvilkår for medlemmer som omfattes av avtalen. Avtalen vil typisk bestemme lønn, regler for overtid, og andre sentrale rettigheter for de ansatte. Dersom bedriften du jobber i er tariffbundet, vil dette si at de må oppfylle kravene som følger av tariffavtalen.

Dersom bedriften du jobber i er bundet av en tariffavtale, må arbeidsgiveren din oppfylle de kravene som følger av tariffavtalen. Dette gjelder også overfor deg som ikke er medlem i en fagforening, og som derfor ikke er direkte omfattet av tariffavtalens virkeområde. En uorganisert arbeidstaker vil, til forskjell fra de organiserte arbeidstakerne, derimot ikke ha et direkte krav på lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariffavtalen. Fagforeningen vil imidlertid ha krav på at også uorganiserte arbeidstakere som er omfattet av tariffavtalens virkeområde gis lønns- og arbeidsvilkår i tråd med tariffavtalen. Dette skyldes det som kalles tariffavtalens ufravikelighet.<sup>8</sup> Avtalene gir ofte deg som arbeidstaker bedre rettigheter enn det som følger av

---

<sup>6</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15, sjette ledd

<sup>7</sup> Arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd

<sup>8</sup> Arbeidstvistloven § 6



arbeidsmiljøloven, og det som står i tariffavtalen kan i visse tilfeller erstatte det som står i arbeidskontrakten mellom deg og arbeidsgiver.

Dersom du lurer på om ditt arbeidsforhold er regulert av en tariffavtale kan du snakke med din arbeidsgiver, en tillitsvalgt eller en kollega. Arbeidstilsynet kan i noen tilfeller også gi deg svar på dette.

### 2.1.3 Om minstelønn og allmenngjøring

I Norge har vi ingen generelle regler om minstelønn, og lønn avtales som regel mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, med mindre lønn er regulert i en tariffavtale som bedriften er bundet av. I dag er det likevel minstelønn i ni bransjer. I disse bransjene har arbeidstakere vært særlig utsatt for sosial dumping og urimelige lønnsvilkår. Derfor har man gjort deler av landsomfattende tariffavtaler gjeldende for alle som jobber i disse bransjene, gjennom noe som kalles *allmenngjort tariff*.

Dersom du jobber i en av disse ni bransjene, har du krav på minstelønnen som følger av den allmenngjorte tariffavtalen. Det betyr at arbeidsgiver er pålagt etter norsk lov å betale deg denne lønnen. Det er viktig å huske på at dette er en minstelønn, og du og arbeidsgiver står fritt til å avtale høyere lønn.

Hvilke bransjer som omfattes av allmenngjort tariff endrer seg, men per 2024 er det:

- Byggeplasser
- Elektrofagene
- Fiskeindustribedrifter
- Godstransport på vei
- Jordbruks- og gartnerinæringene
- Overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter
- Persontransport med turbil
- Renholdsvirksomheter
- Skips- og verftsindustrien

Å ikke betale lønn etter allmenngjort tariff er ulovlig og kan være straffbart for arbeidsgiver. Dersom du får for lite lønn etter allmenngjort tariff kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet. De

kan pålegge arbeidsgiver å betale riktig lønn.<sup>9</sup> Lønn som ikke er betalt i henhold til allmenngjort tariff er å anse som manglende lønn. Mener du at du har fått ulovlig lite lønn, må du gjøre dette klart overfor arbeidsgiver og kreve lønnen utbetalt. Dersom arbeidsgiver motsetter seg kravet ditt, må du drive inn lønnen etter fremgangsmåten i 6.2.

Nåværende allmenngjorte tariffavtaler kan du finne på Arbeidstilsynets nettsider. Har du andre spørsmål om allmenngjort tariff kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet direkte.

## **2.2 Andre rettigheter du har som arbeidstaker**

Arbeidsavtalen gir ikke nødvendigvis svar på alle deler av arbeidsforholdet. Her ser vi på noen spørsmål som det ofte kan bli usikkerhet rundt.

### *2.2.1 Arbeidspause som en del av arbeidstiden*

*Arbeidstid* er den tiden du er til disposisjon for arbeidstaker, altså at du er tilgjengelig til å utføre arbeid. Som arbeidstaker skal du ha minst én pause dersom den daglige *arbeidstiden* overstiger fem og en halv time.<sup>10</sup> I løpet av denne pausen skal du ha tid til å spise og hvile, men det er ingen krav til hvor lang pausen skal være.

Du har krav på til sammen en halvtimes pause dersom arbeidstiden i løpet av en arbeidsdag er *minst åtte timer*. Pausene inngår ikke i arbeidstiden, med mindre annet er avtalt. Dette vil si at du som utgangspunkt har ubetalt pause.

Hvis arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen, eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen beregnes som en del av arbeidstiden. Dette vil si at man får betalt for pausen.<sup>11</sup>

Dersom man jobber mer enn to timer overtid, skal man få en ekstra pause på minst en halv time. Denne pausen skal regnes som en del av arbeidstiden, slik at man får betalt for denne.

---

<sup>9</sup> Allmenngjøringsloven § 11

<sup>10</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-9

<sup>11</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-9, første ledd

### 2.2.2 *Når arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraft*

Det klare utgangspunktet er at du som arbeidstaker skal få jobbe de vaktene du er satt opp på, eller tilsvarende din stillingsbrøk- eller prosent. Hvis du for eksempel er ansatt i en 50% stilling, har du rett til å jobbe 50 %.

I visse tilfeller kan det likevel være slik at arbeidsgiver ikke trenger at du møter opp på jobb, eller ønsker at du skal gå hjem tidligere fra vekten din. Til tross for dette kan du likevel ha rett på å få lønn, selv om du ikke jobber. Lønnen skal regnes ut i henhold til hvor mye du skulle ha arbeidet etter arbeidsavtalen, eller etter vaktlisten din.

Arbeidsgivers plikt til å betale lønn i situasjoner som nevnt over forutsetter at du *stiller din arbeidskraft til disposisjon*. Dette innebærer at du er tilgjengelig for arbeidsgiveren din, og at du har mulighet til å møte til den avtalte arbeidstiden hvis arbeidsgiveren din trenger deg på jobb. Dersom du opplever at arbeidsgiver stadig sender deg hjem når du møter opp på jobb, kan det være lurt å sende en e-post eller SMS hvor du gir uttrykk for at du ønsker å jobbe. På den måten har du bedre bevis for at du har stilt din arbeidskraft til disposisjon, om det skulle oppstå uenighet senere.

Hvis arbeidsgiveren din ikke har behov for arbeidskraft over lengre tid, kan de på visse vilkår velge å si deg opp eller permittere deg. For mer informasjon om vilkårene for oppsigelse og permittering, se Jussbuss sin brosjyre «Oppsigelse, avskjed og permittering». Brosjyren finner du på [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

### 2.2.3 *Avspasering*

Avspasering er når du og arbeidsgiver blir enige om at du ikke skal møte opp på jobb i et tidsrom der du vanligvis skulle vært på jobb. Avspasering er ikke lønnet, og innebærer at du «bytter ut» grunnlønnen din med timer eller dager fri fra jobb. Du har uansett krav på å få selve overtidstillegget utbetalt, selv om du avspaserer overtidstimer. Hvis du ikke har fått overtidstillegg som du har krav på kan du inndrive dette som et pengekrav slik vi skriver i punkt 6.

Hvis din vanlige timelønn for eksempel er 100 kroner, og du jobber 10 timer overtid, kan du avspasere 10 timer ved en senere anledning dersom det er avtalt skriftlig. Dersom du avspaserer, vil du uansett ha krav på å få overtidstillegget utbetalt, som tilsvarer 40 kroner i

timen og totalt 400 kroner etter dette eksempelet. Du vil derimot ikke ha krav på timelønn for de 10 timene du avspaserer.

#### 2.2.4 Lønn under permittering

Ved permittering har du krav på lønn i varslingsperioden på 14 kalenderdager og lønnspliktperioden på 15 arbeidsdager.<sup>12</sup> Dersom du er delvis permittert, forlenges lønnspliktperioden tilsvarende permitteringsgraden. Er du for eksempel 50 % permittert, varer lønnspliktperioden i 30 dager. Deretter vil NAV på visse vilkår utbetale dagpenger, før arbeidsgivers lønnsplikt inntretr på ny etter 26 uker.

For mer informasjon om vilkårene for dagpenger under permittering, ta kontakt med NAV eller besøk deres internettside, [nav.no](http://nav.no). NAV har veiledningsplikt.

#### 2.2.5 Lønn i oppsigelsestiden

Hvis du sier opp din stilling selv, eller blir oppsagt av arbeidsgiver, begynner oppsigelsestiden å løpe. Du har rett til å jobbe i oppsigelsestiden, og arbeidsgiver har plikt til å la deg jobbe, men du er også pliktig å jobbe dersom arbeidsgiver krever det, selv om du ikke ønsker det selv.

I tilfeller der arbeidsgiver gir deg beskjed om at du ikke «trenger» å jobbe i oppsigelsestiden, kan du likevel ha krav på lønn. Dette forutsetter at du stiller din arbeidskraft *til disposisjon* for arbeidsgiver. Dette så vi på under punkt 2.2.2. Dersom arbeidsgiver ikke lar deg jobbe, bør du sende et rekommandert brev, e-post eller SMS, hvor du forklarer at du ønsker å jobbe ut oppsigelsestiden. På den måten har du bevis dersom det skulle bli en konflikt om ditt krav på lønn i oppsigelsestiden.

At man jobber i oppsigelsestiden, er ikke nødvendigvis et vilkår for å ha et krav på lønn. Dersom både du og arbeidsgiver ønsker det, kan dere inngå en avtale om at du ikke skal jobbe i oppsigelsestiden, men likevel motta lønn. Dette kalles *fritak fra arbeidsplikten*. Jussbuss anbefaler at en slik avtale inngås skriftlig. Da kan du unngå konflikter om lønnskravet i etterkant. I et slikt tilfelle vil det ikke være nødvendig at du stiller din arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, ettersom dere har inngått en avtale om at du ikke skal jobbe, men

---

<sup>12</sup> Permitteringslønsloven § 3

likevel skal få lønn. Du kan lese mer om slike avtaler i brosjyren «Ofte stilte spørsmål om sluttavtaler» på [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

Dersom du sier opp, og ikke møter opp på jobb i oppsigelsestiden, kalles det *fantegang*. Dette ansees som ugyldig fravær, og lønnsplikten kan falle bort for arbeidsgiver. I tillegg kan det medføre et erstatningsansvar for deg som arbeidstaker. Du kan lese mer om dette i vår brosjyre «Oppsigelse, avskjed og permittering» på [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

### 2.2.6 Kort om avskjed

Avskjed innebærer at dine plikter og rettigheter i arbeidsforholdet opphører med øyeblikkelig virkning. Arbeidsgivers plikt til å betale deg lønn og din plikt til å arbeide, vil derfor opphøre samtidig. Dersom du får en avskjed vil du derfor ikke ha krav på mer lønn fra arbeidsgiver. Du vil imidlertid ha krav på lønn for det du allerede hadde jobbet før du fikk avskjeden.

For mer informasjon om vilkårene for dette, se vår brosjyre «Oppsigelse, avskjed og permittering». Brosjyren finner du på [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

## 2.3 Overtidstillegg

### 2.3.1 Innledning – Overtid og merarbeid

Overtid er når du arbeider mer enn det loven definerer som den alminnelige arbeidstid. Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at den alminnelige arbeidstiden er 9 timer i løpet av 24 timer eller 40 timer i løpet av 7 dager.<sup>13</sup> Den klare hovedregel er at alle har krav på overtidsbetaling dersom de jobber mer enn dette.

Overtid og *alminnelig* arbeidstid må skilles fra den *avtalte* arbeidstiden. Hva som er den daglige og ukentlige arbeidstiden i ditt arbeidsforhold, skal stå i arbeidsavtalen din. Jobber du mer enn den avtalte arbeidstiden, kalles det *merarbeid*. Dersom du for eksempel jobber 10 timer en dag etter beskjed fra arbeidsgiver, og har en daglig arbeidstid på 8 timer, vil en time være merarbeid og en time vil være overtid. Du skal ha lønn eller mulighet til å avspasere begge disse timene, men det er kun overtidstimen som gir deg krav på et overtidstillegg.

---

<sup>13</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-4, første ledd.

Etter loven har du krav på et overtidstillegg på minst 40 % av din avtalte lønn.<sup>14</sup> Det vil si at hvis timelønnen din er 100 kroner, har du krav på å få betalt 40 kroner ekstra for hver time du arbeider overtid. Overtidstillegget skal komme i tillegg til den vanlige timelønnen din. Det kan inngås avtale om en høyere overtidssats enn det som følger av loven, for eksempel i en arbeidsavtale eller tariffavtale.

Hverken overtid eller merarbeid er tillatt som en fast ordning i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver må derfor ha et særskilt grunnlag for å pålegge arbeid som går utover den avtalte arbeidstiden.

<sup>15</sup> Dersom arbeidsgiver praktiserer merarbeid og overtid som en fast ordning, kan arbeidstakeren ha grunnlag for å kreve en stillingsprosent i tråd med det som har blitt praktisert. Dette henger sammen med at arbeidstakeren skal sikres at det avtalte stillingsomfanget er reelt.<sup>16</sup>

### *2.3.2 Unntak fra arbeidstidsreglene*

Enkelte stillinger er unntatt fra reglene om alminnelig overtid og overtidstillegg. Det kan også gjelde unntak fra arbeidstidsreglene dersom du er omfattet av en tariffavtale. Videre finnes det noen særskilte ordninger for beregning av overtid som krever en nærmere omtale.

#### *Ledende eller særlig uavhengig stilling*

Arbeidstakere i en ledende eller særlig uavhengig stilling er unntatt arbeidstidsreglene.<sup>17</sup> Det skal mye til for at en stilling ansees som ledende eller særlig uavhengig, og det må alltid foretas en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering av om en stilling åpner for unntak fra arbeidstidsreglene på dette grunnlaget. Det er ikke stillingsbeskrivelsen som er avgjørende i denne vurderingen, men hvordan stillingen praktiseres i virkeligheten.

Vi anbefaler at du tar kontakt med Jussbuss, fagforeningen din, eller en av de andre organisasjonene nevnt i punkt 7 dersom du er usikker på om din stilling gir grunnlag for å gjøre unntak fra arbeidstidsreglene.

#### *Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden*

---

<sup>14</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-6, ellefte ledd.

<sup>15</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd

<sup>16</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-9, første ledd

<sup>17</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-12 første og annet ledd. De er likevel ikke unntatt regelen i arbeidsmiljøloven § 10-2 Første, annet og fjerde ledd.

Et annet unntak er dersom det er skriftlig avtalt at den alminnelige arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes over en lengre periode.<sup>18</sup> Gjennomsnittsberegning betyr at man fordeler arbeidstiden på en måte der man arbeider mer i noen perioder, mot mindre i andre perioder. Dette betyr at man i noen uker kan arbeide mer enn det som regnes som alminnelig arbeidstid, uten at det utløser overtidsbetaling.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden må avtales skriftlig. Du og arbeidsgiver kan avtale at arbeidstiden, over en periode på inntil ett år, kan fordeles slik at man kan jobbe 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, men likevel slik at alminnelig ukentlig arbeidstid ikke overstiger 50 timer. Gjennomsnittet i perioden må likevel ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid.

For å finne ut om du har krav på overtidsbetaling må man se på alt du har jobbet i beregningsperioden og se om du i gjennomsnitt overstiger grensene for alminnelig arbeidstid.

Andre grenser kan følge av tariffavtale eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet.

## ***2.4 Feriepenger***

Etter ferieloven har alle arbeidstakere krav på feriepenger tilsvarende minst 10,2 % av feriepengegrunnlaget.<sup>19</sup> Noen arbeidstakere kan ha bedre feriepengerettigheter enn dette etter arbeidsavtalen eller tariffavtale. Feriepengegrunnlaget er all inntekt før skatt som ble opptjent året før. Som nevnt i punkt 2.1.1. skal feriepengegrunnlaget stå oppført i lønnslippen fra arbeidsgiver. Det kan derfor være lurt å se på den siste lønnslippen din for fjoråret hvis du ønsker å undersøke hva feriepengegrunnlaget ditt er. Utbetalinger til dekning av utgifter i arbeidsforholdet og enkelte andre ytelser er ikke med i feriepengegrunnlaget.<sup>20</sup>

Utgangspunktet er at feriepenege skal utbetales før feriestart.<sup>21</sup> Mange arbeidsgivere har likevel praksis for å utbetale hele feriepengebeløpet i juni, kombinert med at det også gjøres et

---

<sup>18</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-5.

<sup>19</sup> Ferieloven § 10, annet ledd.

<sup>20</sup> Ferieloven § 10, første ledd.

<sup>21</sup> Ferieloven § 11, første ledd.

lønnstrekk for juni. Lønnstrekket gjennomføres fordi du ikke har krav på lønn når du tar ut ferie. Du har derimot krav på feriepenger, og disse er ment å kompensere for at du ikke får lønn. Dersom du heller ønsker at feriepenger og lønnstrekk skal fordeles til de tidspunktene du faktisk tar ut ferie, kan du kreve dette i tråd med ferielovens utgangspunkt. Det er også mulig å avtale andre løsninger dersom du mener at det vil være til din fordel. Avsluttes arbeidsforholdet, skal feriepenger som utgangspunkt utbetales ved siste lønningsdag før fratreden,<sup>22</sup> men annet utbetalingstidspunkt kan avtales.

Hvis du er permittert, anbefaler vi at du tar kontakt med din arbeidsgiver for å avtale hvordan feriepengeutbetaling og lønnstrekk skal gjennomføres.

Når feriepenger utbetales året etter opptjeningsåret slik ferieloven legger opp til, får du ikke skattetrekk på feriepenger slik du får på vanlig lønn. Feriepenger er likevel en del av din skattepliktige inntekt. Det betyr at feriepenger er med i beregningen av inntektsskatten din. Dersom feriepenger utbetales samme året som de er opptjent, for eksempel i forbindelse med oppsigelse, vil det derimot bli trukket skatt av feriepenger. Dersom du avtaler at feriepenger skal utsettes til det påfølgende året, vil det ikke bli trukket skatt av feriepenger. Det må, som nevnt, likevel betales skatt av feriepenger fordi de inngår i beregningen av din inntektsskatt.

Du har både rett og plikt til å ta ferie. Det er likevel arbeidsgiveren din som plikter å sørge for at du tar ut full ferie i løpet av året.<sup>23</sup> Dersom du, i strid med loven, ikke tar ut ferie, vil både feriekravet og kravet på feriepenger automatisk overføres til neste år.

## ***2.5 Forsinkelsesrenter***

Den dagen det er avtalt lønnsutbetaling vil være forfallsdatoen for ditt lønnskrav. Hvis du ikke mottar lønn på den avtalte lønningsdagen, har ditt krav på lønn etter arbeidsavtalen derfor forfalt. Det betyr at du, i tillegg til lønn, vil ha krav på forsinkelsesrenter frem til betaling skjer. Det samme gjelder for feriepenger.

---

<sup>22</sup> Ferieloven § 11, tredje ledd.

<sup>23</sup> Ferieloven § 5, første ledd



Dersom forfallsdato er fastsatt på forhånd, kan du som hovedregel kreve forsinkelsesrenter fra forfallsdatoen og frem til den dagen arbeidsgiver utbetaler lønn eller feriepenger.<sup>24</sup>

Rentesatsen for forsinkelsesrenter blir regulert hvert halvår, og er oppgitt på regjeringens nettsider.<sup>25</sup> På samme nettside finner du også kalkulator for utregning av forsinkelsesrenter.

## **2.6 Andre krav**

Andre lønns- og feriepengekrav kan følge av tariffavtale, spesiell lovgivning eller avtale.

### *2.6.1 Lønn for høytids- og helligdager*

I Norge har vi en rekke høytids- og helligdager, og hvert år faller flere av disse på dager som normalt skulle vært arbeidsdager. Etter arbeidsmiljøloven, regnes slike dager som søndager og er regulert på samme måte.<sup>26</sup> Jobber du en høytids- eller helligdag, vil du ha krav på lønn på samme måte som når du jobber en søndag. Hvilke konkrete tillegg du har krav på for slikt arbeid, avhenger av som er avtalt i arbeidsavtale eller tariffavtale.

De offentlige høytidsdagene 1. mai og 17. mai, er regulert i lov og forskrift.<sup>27</sup> Hvis du har faste vakter eller fastlønn, og 1. og/eller 17. mai faller på en arbeidsdag skal du få lønn som om det hadde vært en vanlig arbeidsdag, selv om du ikke arbeider. Dette gjelder dersom disse datoene ikke faller på en søndag eller en annen helligdag, og det forutsetter at arbeidsforholdet har vart, eller skal vare, i minst 30 dager. Dersom du jobber på 1. og/eller 17. mai skal du ha samme lønnstillegg som du etter arbeidsavtalen eller annet reglement har krav på for søndager. Dersom et slikt lønnstillegg ikke fremgår av arbeidskontrakten eller annet reglement, har du krav på et tillegg tilsvarende minst 50% av din vanlige lønn.<sup>28</sup>

Om du har krav på lønn for andre høytids- og helligdager når du har fri, kommer for det første an på hva som er avtalt. Er det avtalt månedslønn, vil du ha krav på samme utbetaling hver måned uavhengig av antall høytids- og helligdager i måneden. Mottar du derimot timelønn, er du avhengig av at det er avtalt lønn på disse dagene. Mange tariffavtaler inneholder regler om lønn for bevegelige helligdager, som for eksempel jul og påske. I tillegg kan rett på lønn

---

<sup>24</sup> Forsinkelsesrenteloven § 2

<sup>25</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/renter/forsinkelsesrente-id429404/>

<sup>26</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-10.

<sup>27</sup> Lov om 1. og 17. mai som høytidsdager og forskrift om lønn 1. og 17. mai.

<sup>28</sup> Lov om 1. og 17. mai som høytidsdager § 3.

fremgå av andre avtaler eller praksis i virksomheten. Dersom du er timelønnet, har det også noe å si om du uansett skulle hatt fri den aktuelle dagen. Dersom dette er tilfelle, vil du ikke ha krav på lønn.

## **3. TREKK I LØNN**

### ***3.1 Innledning***

Den klare hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan gjøre trekk i lønn eller feriepengene.<sup>29</sup>

Arbeidsmiljøloven oppstiller strenge vilkår for når arbeidsgiver kan trekke en arbeidstaker i lønn. De strenge reglene er begrunnet i at du som arbeidstaker skal motta lønnen mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar for deg, ettersom dette er ditt levebrød.<sup>30</sup>

Arbeidsmiljøloven har noen få unntak for når arbeidsgiver likevel kan trekke deg i lønn eller feriepengene. Det finnes ingen unntak utover de som følger av arbeidsmiljøloven. Vi skal gå gjennom disse unntakene nedenfor.

### ***3.2 Lovlige grunnlag for trekk i lønn og feriepengene***

#### ***3.2.1 Lov***

En arbeidsgiver kan gjøre trekk i lønnen og feriepengene dine dersom det er en lov som direkte gir adgang til dette. Eksempler på slike trekk er skattetrekk og bidragstrekk.<sup>31</sup>

#### ***3.2.2 Egenandel til tjenestepensjonsordning***

Innskudd i private og offentlige tjenestepensjonsordninger kan trekkes av lønnen din. Dette gjelder uavhengig av om grunnlaget for ordningen er lov eller tariffavtale. Slike trekk vil også ofte være beskrevet i arbeidsavtalen.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd

<sup>30</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) side 13 og HR-2021-2532-A avsnitt 38

<sup>31</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav a. Se f.eks. skattebetalingsloven §§ 5-4 og 5-6 som gir adgang til forskuddstrekk.

<sup>32</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav b

### 3.2.3 En skriftlig avtale om trekk

Arbeidsgiver kan trekke deg i lønn dersom du på forhånd har inngått en skriftlig avtale med din arbeidsgiver der du sier at dette er greit. Avtalen må være inngått før det aktuelle trekket skjer og den må være skriftlig. En muntlig avtale er altså ikke nok.

I mange tilfeller har arbeidskontrakten en generell bestemmelse som sier at arbeidsgiver kan trekke i lønn for å korrigere tidligere feilutbetalinger. Utgangspunktet er at slike generelle bestemmelser ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav om skriftlig avtale om trekk.

Arbeidsgiver må derfor gå i dialog med arbeidstakeren før et slikt lønnstrekk. Videre må avtalen om lønnstrekk konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at du som arbeidstaker beholder forutsigbarhet for dine lønnsutbetalinger.<sup>33</sup> At lønnstrekket må konkretiseres betyr at man må vite hvor stort beløp det er snakk om, og avtalen må derfor inngås *etter* at du og arbeidsgiver er kjent med feilutbetalingen.

Du må aldri skrive under på noe du ikke er enig i. Det er lov å ta seg tid til å tenke gjennom et krav og eventuelt søke juridisk bistand, selv om arbeidsgiver skulle si at det haster. Å signere en avtale er å si seg enig, og det er svært vanskelig å gå tilbake på dette. Det kan også være fornuftig å ta seg tid til å diskutere alternative fremgangsmåter med arbeidsgiver. Et lønnstrekk kan for eksempel spres over flere lønninger for å minske ulempene for deg som arbeidstaker. Et annet alternativ er å avtale en nedbetalingsplan i stedet for lønnstrekk. Lønnstrekket må aldri være større enn at du har nok penger til å dekke utgifter til livsopphold. Se nærmere om dette under punkt 3.3.

### 3.2.4 Fagforeningskontingent

Arbeidsgiver kan foreta lønnstrekk når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond.<sup>34</sup> Er du medlem i en fagforening, kan altså arbeidsgiver trekke fagforeningskontingenten fra lønnen din. For spørsmål om dette, ta kontakt med din fagforening.

---

<sup>33</sup> HR-2021-2532-A avsnitt 45 og 47

<sup>34</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav d

### 3.2.5 Erstatning

Arbeidsgiver kan på visse vilkår trekke deg i lønn for skade eller tap som du har påført virksomheten.<sup>35</sup> Reglene for dette er strenge og det er flere vilkår, som alle må være oppfylte, for at arbeidsgiver skal kunne trekke deg i lønn etter denne bestemmelsen.

1) Det er et krav om *skade eller tap*. Arbeidsgiver må faktisk ha lidt et økonomisk tap og må kunne dokumentere utgiftene som følge av skaden du angivelig har påført. Det betyr at de for eksempel må kunne vise til kvitteringer for utgiftene. Du kan kun trekkes i lønn for utgifter som har med skaden eller tapet å gjøre, og som ikke er for fjerne og avledede fra din handling.

2) Skaden eller tapet må ha *oppstått i forbindelse med arbeidet*. Det som skjer utenfor arbeidstiden, faller derfor utenfor. La oss for eksempel si at du jobber i en bar. En kveld er du innom som gjest og ødelegger en stol og et bord. Dette har skjedd utenfor arbeidstiden og arbeidsgiver kan ikke trekke deg i lønn for det. Det betyr likevel ikke at arbeidsgiver ikke kan ha et lovlig pengekrav mot deg for ødeleggelsene.

3) Du har med *vilje eller ved grov uaktsomhet* påført skaden eller tapet. Grov uaktsomhet betyr at du handlet på en så uansvarlig og uforsiktig måte at det måtte være åpenbart at det var en stor risiko for skade og at handlingen derfor burde vært unngått. For eksempel hvis du stenger butikken to timer tidligere, selv om du vet at den skal holde åpent lengre, for å rekke en buss. Det som skjer ved et rent uhell faller derimot utenfor.

4) I tillegg må ett av tre alternativer være oppfylt:

- Du har innrømmet skriftlig at du er ansvarlig for å erstatte skadene som er skjedd.
- Din arbeidsgiver har fått en dom på kravet mot deg. Arbeidsgiver har altså tatt saken til domstolen som har dømt deg til å være erstatningsansvarlig.
- Du har rettstridig fratrudd din stilling og skaden eller tapet har oppstått som følge av dette. Hvis du som arbeidstaker forlater jobben, uten å si opp eller jobbe ut oppsigelsesfristen, kalles det for fantegang. Fantegang er brudd på arbeidsavtalen og anses som ugyldig fravær. Får arbeidsgiver et økonomisk tap som følge av at du ha

---

<sup>35</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav e

fantegått, kan de trekke i lønnen din. Dette gjelder for eksempel hvis de må holde butikken stengt og får et omsetningstap, fordi de ikke fant noen andre som kunne dekke vaktene du skulle ha jobbet. Men det er viktig å huske på at arbeidsgiver må ha hatt et faktisk økonomisk tap for å kunne trekke deg i lønn etter bestemmelsen. Hvis arbeidsgiver har funnet noen andre til å dekke vekten din og dermed ikke har hatt et økonomisk tap, kan de som utgangspunkt ikke trekke i lønnen din for perioden du har fantegått.

Din arbeidsgiver kan mene at disse vilkårene er oppfylt og derfor trekke deg i lønn. Det er likevel en skjønsmessig vurdering, og andre kan vurdere det annerledes. Ta kontakt med din tillitsvalgt, fagforening eller en av organisasjonene under punkt 7 dersom du trenger bistand.

Til slutt er det viktig å huske på at selv om arbeidsgiver kan trekke deg i lønn for skade eller tap som du har påført virksomheten, så er de pliktig til å drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med deg og din tillitsvalgte. Dette gjelder ikke dersom du eksplisitt har sagt at du ikke ønsker det.<sup>36</sup>

### *3.2.6 For mye utbetalt lønn ved streik eller lock-out*

Dersom det oppstår streik eller lock-out på arbeidsplassen din, kan arbeidsgiver foreta trekk dersom gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn gjorde det upraktisk å ta hensyn til slikt fravær.<sup>37</sup> Ved streik eller lock-out vil ofte et større antall arbeidstakere være fraværende, og det ville være upraktisk hvis arbeidsgiver måtte innhente skriftlig samtykke fra hver enkelt om å gjøre trekk.<sup>38</sup>

## **3.3 Begrensninger i trekkets størrelse**

Dersom vilkårene nevnt i punkt 3.2.3 (skriftlig avtale), 3.2.5 (erstatning) eller 3.2.6 (streik eller lock-out) er oppfylt og arbeidsgiver kan trekke deg i lønn, kan at arbeidsgiver likevel ikke trekke mer av gangen enn at du har penger til livsopphold for deg og eventuelt andre som du forsørger.<sup>39</sup> Det betyr at arbeidsgiver ikke kan trekke hele beløpet på en lønning dersom det fører til at du ikke har nok penger til å dekke daglige utgifter. Det kan være lurt at du og

---

<sup>36</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 femte ledd

<sup>37</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav f

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–94) s. 146

<sup>39</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 fjerde ledd

arbeidsgiver lager en avtale om trekk i lønn som ikke er urimelig tyngende for deg. Når dere blir enige om en slik avtale kan du vise til konkrete utgifter du har og at trekket ikke må være større enn at du klarer å dekke disse med den lønnen som er igjen. Dersom du ønsker å betale alt med en gang, kan dere selvsagt bli enige om det også.

### ***3.4 Konsekvenser av ulovlig trekk***

Dersom reglene for trekk i lønn i arbeidsmiljøloven ikke er oppfylt, er trekket ulovlig. Beløpet som er trukket fra blir da å regne som manglende lønn. Mener du at trekket er ulovlig, må du gjøre dette klart overfor arbeidsgiver og kreve lønnen tilbakebetalt. Dersom arbeidsgiver motsetter seg kravet ditt, må du drive inn lønnen etter oppskriften i punkt 6.2

Selv om arbeidsgiver ikke kan trekke deg i lønn, kan det likevel være at de har et rettslig krav mot deg. Arbeidsgiver må da kreve det inn som et vanlig pengekrav. Dersom arbeidsgiver går videre med saken og vinner den, er det fint å være klar over at det kan være du ikke bare må betale tilbake selve kravet, men også eventuelle renter som har påløpt og sakskostnadene til arbeidsgiver. Det er derfor alltid lurt å prøve å komme til enighet med arbeidsgiver hvis det oppstår tvist om et krav. Man skal ikke godta et krav man er uenig i, men du må være klar over prosessrisikoen som følger av at arbeidsgiver starter en rettslig prosess mot deg. Ta kontakt med din tillitsvalgt, fagforening eller en av organisasjonene nevnt i punkt 7 dersom arbeidsgiver mener de har et krav mot deg.

## 4. HAR ARBEIDSGIVER RETT TIL Å KREVE TILBAKE FOR MYE UTBETALT LØNN?

### 4.1 Innledning

Dersom arbeidsgiveren din ved en feil har utbetalt for mye lønn eller feriepenger til deg, oppstår spørsmålet om arbeidsgiveren din kan kreve tilbakebetalt det som har blitt utbetalt for mye.

Det finnes ikke en absolutt regel om at feilutbetalinger alltid skal tilbakebetales.<sup>40</sup> Om arbeidsgiveren din har krav på å få tilbakebetalt for mye utbetalt lønn er ofte en vanskelig vurdering og må alltid vurderes helt konkret. Vi skal likevel prøve å oppsummere noen momenter som inngår i vurderingen og noen tips til hva du kan gjøre dersom du har havnet i en situasjon der arbeidsgiver krever tilbakebetaling.

Arbeidsgiver kan ikke trekke deg i lønn ved for mye utbetalt lønn. For mye utbetalt lønn på grunn av andre omstendigheter enn streik og lock-out må arbeidsgiver kreve tilbakebetalt på annen måte. Enten ved å sende en faktura eller et påkrav, eller at dere inngår en skriftlig avtale om trekk i lønn.

### 4.2 Nærmere om de ulovfestede reglene om tilbakebetaling

Hverken arbeidsmiljøloven eller andre lover regulerer arbeidsgivers rett på tilbakebetaling. Reglene følger av det man i jussen kaller for «ulovfestet rett», som betyr at reglene har blitt til hovedsakelig gjennom rettspraksis. Reglene kalles vanligvis for læren om «condictio indebiti». Vurderingen er vanskelig, så vi anbefaler å ta kontakt med en tillitsvalgt, fagforening eller et rettshjelptiltak hvis du er usikker eller trenger bistand.

For det første må det ha skjedd en *feilutbetaling*. Dette vilkåret er oppfylt dersom arbeidsgiver har gitt deg mer lønn enn du faktisk hadde krav på. Om du har fått for mye lønn blir en

---

<sup>40</sup> se f.eks. Rt. 1985 s. 290

vurdering av hva du og arbeidsgiver har avtalt, og her er arbeidsavtalen din utgangspunktet for hva som er riktig lønn. Les mer om dette under brosjyrens punkt 2.

Dersom det kan slås fast at det har skjedd en feilbetaling, vil det avgjørende ved vurderingen være om en konkret rimelighetsvurdering tilsier at du må betale tilbake pengene. Det er to grunnleggende hensyn som må veies opp mot hverandre i vurderingen: *korreksjonshensynet* mot *oppgjørshensynet*. Korreksjonshensynet er at feil bør rettes opp og at tilbakebetaling bør skje. Oppgjørshensynet er at betalingen skal bestå, at gjort er gjort.<sup>41</sup> Man må vurdere om det er korreksjonshensynet eller oppgjørshensynet som bør veie tyngst i saken. Ulike momenter vil kunne være av betydning. Vi har listet opp et par under.

### **4.3 Relevante momenter i vurderingen**

#### *4.3.1 Partenes subjektive forhold*

##### Hvor oppstod feilen?

Først kan man se på hvem av partene feilen kan føres tilbake til. Dersom det er arbeidsgiver som har ansvar for at feilutbetalingen har skjedd, er dette et argument mot at tilbakebetaling skal skje. Dersom feilen kan føres tilbake til tredjeperson, må den parten som er nærmest til å bli identifisert med tredjepersonen bære risikoen. Det betyr for eksempel at dersom feilutbetaling skyldes virksomhetens regnskapsfører, må denne identifiseres med arbeidsgiver.

##### Klanderverdig opptreden

Dersom enten arbeidstaker eller arbeidsgiver skjønnte eller burde ha skjont at det forelå en feil, er dette noe som vil være av betydning i vurderingen. Dersom du for eksempel har mottatt for mye lønn og har vært klar over dette, vil det være et argument for at arbeidsgiver kan kreve pengene tilbakebetalt. Hvis du derimot har mottatt de i «god tro» om at det var betaling du hadde krav på, vil dette tale mot et tilbakebetalingskrav. Du kan vanskelig ha vært i «god tro» dersom din manglende visshet om feilutbetalingen skyldes at du har unnlatt å sjekke lønsslippen din. Dersom arbeidsgiver har vært klar over at de har betalt feil og for eksempel ikke varslet arbeidstaker om dette, er dette noe som taler mot at arbeidsgiver kan kreve pengene tilbakebetalt.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Rt. 2008 s. 738 avsnitt 45

<sup>42</sup> HR-2021-2532-A avsnitt 61 og 62



### Partenes profesjonalitet

Partenes profesjonalitet er av betydning. I et arbeidsforhold er det arbeidsgiver som er den profesjonelle part og det er vanligvis mer rimelig å forvente at arbeidsgiver oppdager feilen enn at du som arbeidstaker oppdager den. Det vil ofte være en rimeligere løsning at feilen går ut over den profesjonelle parten. Du har som arbeidstaker likevel en plikt til å sjekke at du får riktig lønn og lese lønnslippen din.

#### *4.3.2 Kravets karakter og størrelse*

At det er snakk om lønn gjør at kravet har et særskilt vern. Oppgjørshensynet står derfor sterkt når det er utbetalt for mye lønn, da dette er penger som går til alminnelige levekostnader.

Dersom det er snakk om et stort beløp som er feilutbetalt, vil det være et argument for at arbeidsgiver kan kreve beløpet tilbakebetalt. Hvis det er et mindre beløp som er blitt feilutbetalt, vil det ofte være et argument mot at arbeidsgiver kan kreve beløpet tilbakebetalt. Dette er blant annet begrunnet i at det var vanskeligere for deg å oppdage at du har fått for mye utbetalt.

#### *4.3.3 Grad av innrettelse – hvor lang tid har det gått?*

Et viktig moment i vurderingen er hvor lang tid det har gått fra feilutbetalingen skjedde til man ble gjort oppmerksom på feilutbetalingen. Jo lenger tid som har gått, jo mer sannsynlig er det at du som arbeidstaker har innrettet deg etter betalingene. Kanskje har du brukt pengene gjennom daglig forbruk. Det er ingen klar grense på hvor lang tid som må være gått for at momentet skal få betydning. I en sak for Høyesterett ble arbeidsgiver gjort oppmerksom på feilutbetalingen ca. et halvt år etter at betalingen skjedde og i den saken kom retten frem til at arbeidsgiver ikke hadde et tilbakebetalingskrav.<sup>43</sup> I en annen sak uttalte Høyesterett at 19 måneder var lang tid og det talte mot tilbakebetaling.<sup>44</sup> Sier arbeidsgiver i fra med en gang feilutbetalingen har skjedd, er det et sterkt argument for at tilbakebetaling bør skje.

#### *4.3.4 Særlige korreksjonshensyn*

Til slutt kan man se på om det er noen «særlige korreksjonshensyn» som taler for at arbeidsgiver burde få tilbakebetaling. Dette kan for eksempel være at arbeidsgiver har tatt

---

<sup>43</sup> HR-2021-2532-A

<sup>44</sup> Rt. 1985 s. 294

forbehold når de betaler ut lønnen og antyder at oppgjøret muligens ikke er endelig. Dette vil tale sterkt for at tilbakebetaling bør skje.<sup>45</sup>

#### *4.3.5 Avslutning*

Man må ta en vurdering av alle disse momentene og vurdere om det er rimelig med et tilbakebetalingskrav, og eventuelt om arbeidsgiver bare kan kreve deler av beløpet tilbakebetalt. Husk at det også er andre hensyn som kan gjøre seg gjeldende, da de momentene vi har listet opp ikke er uttømmende.

### ***4.4 Arbeidsgiver har fremmet et tilbakebetalingskrav – hva nå?***

#### *4.4.1 Innledning*

Aller først er det veldig viktig å ikke signere på noe man er uenig i. Å signere en avtale gir uttrykk for at man er enig, og det er veldig vanskelig å gå tilbake på. Det er greit, og ofte lurt, å be arbeidsgiver om tid til å tenke seg om og eventuelt søke juridisk bistand før man signerer på noe som helst.

Vi har prøvd å samle noen tips til hva du kan gjøre dersom arbeidsgiver fremsetter et tilbakebetalingskrav overfor deg. Vi har delt tipsene inn i ulike scenarioer: du er uenig i kravet, du er delvis enig i kravet og du er enig i kravet. For alle scenarioene er det lurt å starte med å sette seg godt inn i kravet arbeidsgiver har fremsatt, og begrunnelsen og utregningen av kravet. Be arbeidsgiver om å få dette skriftlig. Les deretter nøye gjennom de ulike punktene vi har gått gjennom i punkt 4.3. Skriv ned og trekk frem de som støtter din sak.

#### *4.4.2 Du er uenig i kravet*

Dersom du er helt uenig i kravet bør du gjøre dette klart overfor arbeidsgiver, skriftlig. Hvis du ikke bestrider kravet, kan arbeidsgiveren din få tvangsgrunnlag for kravet sitt. Det betyr at de automatisk kan få krav på pengene fra deg. Du bør også begrunne hvorfor du er uenig i kravet.

Skriv ned en punktliste med argumenter som taler for din sak. Nedenfor har vi kommet med noen forslag til argumenter. Husk at du bare må bruke de som er relevante i din sak.

Vurderingen er vanskelig, så vi anbefaler å ta kontakt med en tillitsvalgt, fagforening eller et

---

<sup>45</sup> Rt. 1997 s. 1210 på s. 1216

rettshjelp tiltak hvis du er usikker eller trenger bistand. Vær oppmerksom på at det å begynne å forhandle med arbeidsgiver vanligvis vil bli regnet som at du er delvis enig i kravet.

#### Mulige argumenter:

- Gjør det klart for arbeidsgiver at det ikke finnes noen generell hovedregel som gir rett på tilbakebetaling ved feilbetaling
- Du har mottatt pengene i «god tro»
- Det var vanskelig for deg å oppdage feilen
- Det har gått lang tid
- Du har innrettet deg etter betalingene og brukt pengene til daglig forbruk
- Lønn har et særskilt vern da det brukes til livsopphold
- Arbeidsgiver er den profesjonelle part

#### *4.4.3 Du er delvis enig i kravet*

I noen tilfeller vil man kanskje vurdere saken slik at ingen av partene fullt og helt kan skyldes feilutbetalingen. Feilutbetalingen kan sies å være litt din feil og litt arbeidsgivers feil. Da kan skylddeling være en rimelig løsning. Dette kan innebære at dere for eksempel blir enige om at du skal betalte tilbake deler av beløpet.

#### *4.4.3 Du er enig i kravet*

Dersom du er enig i kravet, men det likevel kommer litt brått på, er det lurt å inngå en avtale om nedbetaling. Da kan du be om å få laget en nedbetalingsplan som ikke er urimelig tyngende for deg. I denne avtalen kan dere bli enige om hvor mye du skal betale hver måned. I avtalen kan dere også bli enige om at arbeidsgiver kan trekke avtalt beløp fra lønnen din. Uten en avtale som eksplisitt sier at arbeidsgiver kan trekke et konkret beløp fra lønnen din, kan arbeidsgiver ikke trekke deg i lønn. Se mer om dette under punkt 4.

## **5. FORELDELSE**

Foreldelse innebærer at et krav på penger ikke lenger kan kreves fordi det har gått for lang tid. Ved foreldelse «mister» du altså kravet ditt. Foreldelsesfristen for lønn- og feriepengekrav er i utgangspunktet **tre år** fra forfallsdato.<sup>46</sup> Forfallsdatoen for lønnskrav er den dagen du etter

---

<sup>46</sup> Foreldelsesloven §§ 2 og 3

avtalen med arbeidsgiveren din skulle ha fått lønnen utbetalt. Forfallstidspunktene for utbetaling av feriepenger er nærmere regulert i ferieloven, se punkt 2.4. Det er ikke lov å avtale en kortere foreldelsesfrist enn tre år for lønnskrav.<sup>47</sup> Foreldelsesfristen kan avbrytes på ulike måter. At en foreldelsesfrist avbrytes, innebærer at den opprinnelige fristen på tre år «slutter å løpe». Da vil en ny foreldelsesfrist begynne å løpe. Noen mulige grunnlag for avbrytelse er:

**Erkjennelse** - Fristen avbrytes blant annet dersom arbeidsgiveren din, før kravet er foreldet, innrømmer at de skylder pengene.<sup>48</sup> Det er likevel krav om at du må kunne bevise innrømmelsen. Jussbuss anbefaler derfor at du forsøker å få en slik innrømmelse skriftlig, fordi det kan være vanskelig å bevise en muntlig innrømmelse i ettertid. Et skriftlig løfte om betaling er et eksempel på en innrømmelse som avbryter foreldelsesfristen.<sup>49</sup> Hvis arbeidsgiver innrømmer at de skylder penger løper det en ny foreldelsesfrist på tre år fra den dagen arbeidsgiver innrømmer kravet.<sup>50</sup> **OBS:** Foreldelsesfristen på tre år gjelder også for arbeidsgiver dersom de ønsker å kreve tilbake for mye utbetalt lønn eller feriepenger, se punkt 4. Hvis du har et krav mot deg som du er *uenig* i, må du passe på at du ikke erkjenner kravet. Vanligvis regnes det som erkjennelse dersom du ber om betalingsutsettelse, en nedbetalingsavtale, eller betaler avdrag eller renter på kravet. Husk derfor alltid å bestride kravet dersom du er uenig, se også punkt 4.4.2.

**Rettslige skritt** - Dersom arbeidsgiver ikke innrømmer at de er forpliktet til å betale, kan du ta rettslige skritt for å avbryte foreldelsesfristen. Rettslige skritt er for eksempel at du klager arbeidsgiver inn for forliksrådet eller begjærer arbeidsgiver konkurs.<sup>51</sup> Det er viktig å merke seg at et påkrav eller forhandlinger om kravet ikke er nok til å avbryte foreldelsesfristen. Fristen vil i disse tilfellet fortsette å løpe.

**Tvangsfullbyrdelse** - Dersom du har tvangsgrunnlag for kravet ditt, og sender begjæring om utleggsforretning, avbrytes også foreldelsen.<sup>52</sup> Du kan lese mer om tvangsfullbyrdelse under punkt 6.

---

<sup>47</sup> Foreldelsesloven § 28

<sup>48</sup> Foreldelsesloven § 14

<sup>49</sup> Ot.prp.nr. 38 (1977-1978) s. 67

<sup>50</sup> Foreldelsesloven § 20

<sup>51</sup> Foreldelsesloven §§ 15 og 18

<sup>52</sup> Foreldelsesloven § 17

## **6. HVORDAN KREVE LØNN SOM IKKE ER UTBETALT - INNDRIVELSESPROSESSENE**

### **6.1 Innledning**

#### *6.1.1 Generelle råd*

Det kan være flere grunner til at du ikke får utbetalt lønn fra arbeidsgiver. Det kan skyldes en misforståelse mellom deg og din arbeidsgiver. Det kan også skyldes at arbeidsgiveren din ikke *vil* betale, eller at arbeidsgiveren din ikke *kan* betale. Det er viktig å få klarlagt årsaken til at du ikke får lønn så tidlig som mulig, da dette har betydning for hvordan du bør gå frem for å kreve inn lønnen. Du bør først oppklare om det foreligger en misforståelse eller feil før du forsøker å kreve inn lønnen din. På denne måten vil du øke sjansen for å få problemet løst på en rask måte og med lavt konfliktnivå. Du bør derfor be arbeidsgiveren din om å få en forklaring på hvorfor lønnen ikke har blitt utbetalt. Dersom dere ikke blir enige om når eller hvor mye lønn som skal utbetales, bør du få en skriftlig begrunnelse på hvorfor lønnen ikke er utbetalt. Denne begrunnelsen kan være til hjelp dersom du skal forsøke å kreve inn lønnen. For å vite hva du har krav på, se punkt 2.

Generelt er det viktig at du sparer på eller tar kopi av all kommunikasjon mellom deg og arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være e-poster, meldinger, brev, protokoller eller lignende. Alle brev fra deg som kan brukes som bevis på at du har forsøkt å kreve inn pengene, for eksempel lønn eller feriepenger, bør sendes både rekommandert og ved vanlig postgang.

Når du er i en lønnsinndrivelsesprosess er det viktig at du med jevne mellomrom søker opp din arbeidsgiver på Brønnøysundregistrenes hjemmeside, [www.brreg.no](http://www.brreg.no). Her kan du undersøke om arbeidsgiveren din har gått konkurs. Hvis arbeidsgiveren din er konkurs skal dette stå opplyst under kunngjøringer på selskapets sider i Brønnøysundregistrene. Dersom du oppdager at arbeidsgiveren din har gått konkurs underveis i lønnsinndrivelsesprosessen, må du ta kontakt med den oppførte bobestyreren raskt. Du må i så fall følge fremgangsmåten som er beskrevet i punkt 6.3.2. Du kan risikere at lønnskravet ditt ikke blir dekket av NAV Lønnsgaranti dersom din arbeidsgiver går konkurs, og du ikke driver inn lønnen i tide. Se nærmere om NAV Lønnsgaranti i punkt 6.3.3.



**Jussbuss**

### *6.1.2 Det finnes ulike måter å inndrive lønn på*

Hvordan du skal gå frem for å få lønnen din utbetalt avhenger av grunnen til at arbeidsgiveren din ikke har betalt. Det første alternativet er at arbeidsgiveren din har penger, men ikke er villig til å betale deg – de mangler *betalingsvilje*, se punkt 6.2. Det andre alternativet er at arbeidsgiveren din ikke har penger til å betale deg – de mangler *betalingsevne*, se punkt 6.3. Siden fremgangsmåten for å drive inn lønnskrav avhenger av om arbeidsgiveren din mangler evne *eller* vilje til å betale lønnen, er det viktig å først avklare grunnen til at lønnen ikke blir betalt.

Du kan finne ut om arbeidsgiveren din mangler betalingsvilje eller betalingsevne ved å spørre ham eller en tillitsvalgt på din arbeidsplass. Som nevnt tidligere, kunngjøres en konkursåpning på hjemmesiden til Brønnøysundregistrene. I så fall mangler arbeidsgiveren din betalingsevne. Hvis du vet om flere andre arbeidstakere som heller ikke har fått lønn, kan dette være et tegn på at økonomien i selskapet er dårlig. Det samme gjelder dersom selskapet har lagt ned den daglige driften.

Dersom du er usikker på om årsaken til at din arbeidsgiver ikke har betalt deg er manglende betalingsvilje eller manglende betalingsevne kan du ta kontakt med Jussbuss. Hvis du er medlem av en fagforening, bør du kontakte denne.

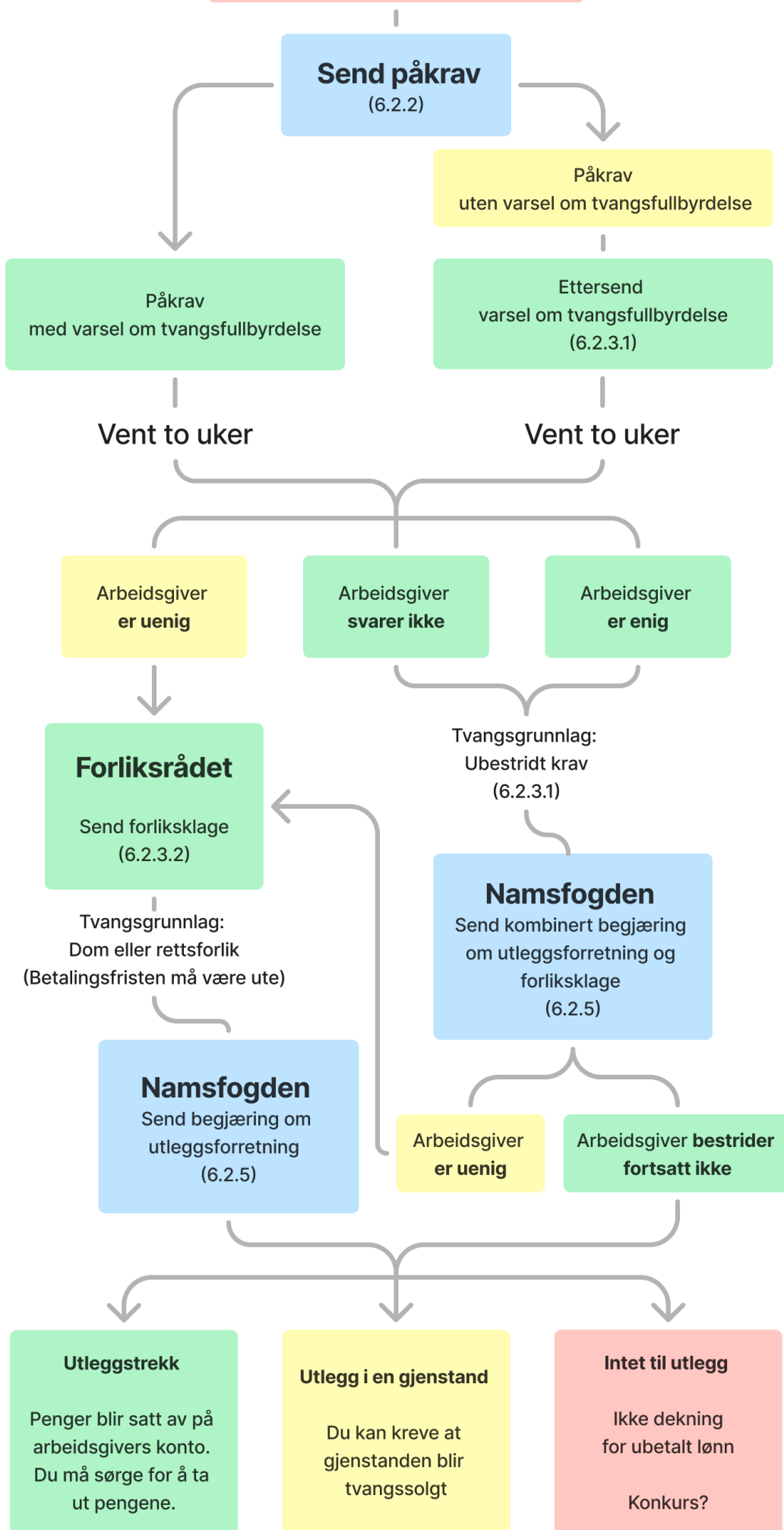
## **6.2 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsvilje**

### *6.2.1 Innledning*

Dersom arbeidsgiver mangler betalingsvilje vil det si at de nekter å betale lønn, selv om de har penger nok til det. Nedenfor tar vi for oss prosessen med å inndrive lønn i slike tilfeller. Prosessen er både komplisert og tidkrevende. Ta kontakt med Jussbuss om du er usikker på hva som blir det neste steget i din sak.

På neste side finner du en forenklet illustrasjon av lønninndrivelsesprosessen.

# Ubetalt lønn



### **6.2.2 Første skritt: Påkrav**

Første skritt vil være å sende et brev til din arbeidsgiver om at du ikke har fått utbetalt det du har krav på. Et slikt brev kalles et *påkrav*. Du kan kun kreve utbetalt lønn som er forfalt, altså at lønningsdagen har vært, men at du ikke fikk lønnen utbetalt.<sup>53</sup> På side 33 kan du se et forslag på hvordan et påkrav kan se ut. Dokumentet er også tilgjengelig på vår nettside, [jussbuss.no](http://jussbuss.no), under saksområdet arbeidsrett.

I brevet bør du forklare arbeidsgiveren din hvorfor du mener du har et krav på lønn. Kravet bør også dokumenteres. Det kan gjøres ved for eksempel å legge ved kopi av arbeidsavtalen, utregning av kravet, timelister, bankkontoutskrifter og lønsslipper. Slik dokumentasjon kan du be arbeidsgiveren din om å gi deg. Arbeidstilsynet har også kompetanse til å kreve dokumentasjonen fra arbeidsgiveren din. Du kan forsøke å kreve lønnen din selv om du ikke har dokumentasjon. Ulempen er at det kan bli vanskeligere for deg å bevise at du faktisk har et lønnskrav.

I brevet må du gi arbeidsgiveren din rimelig tid til å betale. Det er vanlig å gi arbeidsgiver en betalingsfrist på to uker fra de mottar påkravet ditt.

Kravet på lønn bør sendes til arbeidsgiver både med vanlig postgang og med rekommandert post. Når du sender brevet rekommandert vil du få en kvittering fra postkontoret på at brevet er sendt. Det er lurt å ta vare på denne kvitteringen, fordi da kan du bevise at du faktisk har sendt brevet, dersom det skulle bli et spørsmål senere i prosessen. Du kan også sende påkravet elektronisk via e-post eller Digipost.

Hvis bedriften du jobber for er et AS skal påkravet sendes til firmaets adresse. Hvis firmaet du jobber for er et enkeltpersonforetak skal påkravet sendes til arbeidsgivers private adresse. Er du usikker på hvilken organisasjonsform som gjelder for din arbeidsgiver kan du sjekke dette i Brønnøysundregistrene på [www.brreg.no](http://www.brreg.no).

**Ta alltid kopi av det signerte påkravet før du sender det til arbeidsgiveren din. Da kan du bevise hva som er sendt ved en senere anledning.**

---

<sup>53</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18 første ledd



Det kan være lurt å få frem at det skal skattes av lønnen på vanlig måte.<sup>54</sup> Dersom du skal kreve inn feriepenger skal det skattes av disse dersom de er opptjent samme år som påkravet skrives. Er de opptjent året før eller tidligere år skal det ikke trekkes skatt av feriepengene. For videre spørsmål om skatt og skattetrekk ta kontakt med Skatteetaten.

Siden ditt lønnskrav er forfalt, har du også krav på forsinkelsesrenter. Dette kan inkluderes på påkravet. Se punkt 2.5 for hvordan du kan regne ut forsinkelsesrentene.

Det er viktig å få frem at påkravet er et varsel om tvangsfullbyrdelse. Dette betyr at du forteller at kravet vil fortsette den rettslige inndrivelsesprosessen dersom lønnen ikke betales.<sup>55</sup> Du kan lese begrunnelse for hvorfor dette er viktig under punkt 6.2.3. Jussbuss anbefaler at du skriver:

*«Dette er et varsel om tvangsfullbyrdelse. Uteblir beløpet, vil kravet forfølges rettslig og ytterligere renter og omkostninger vil påløpe. Fullbyrdelse vil bli begjært etter tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18, dersom kravet ikke blir oppfylt.»*

Selv om du skriver i påkravet at det er et varsel om tvangsfullbyrdelse, betyr ikke dette at du må forfølge kravet rettslig videre dersom de ikke betaler deg. Du kan alltid stoppe inndrivelsesprosessen dersom du ikke ønsker å gå videre med kravet.

På neste side kan du se et eksempel på hvordan et påkrav kan se ut. Hvis du vil, kan du bruke vårt eksempel som mal når du skal skrive ditt påkrav. Dokumentet er tilgjengelig i en redigerbar mal i word-format på vår nettside [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

---

<sup>54</sup> Skattebetalingsforskriften §§ 5-6-1 og 5-7-1

<sup>55</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18

[Ditt navn]  
[Din adresse]

[Arbeidsgivers navn]  
[Arbeidsgivers adresse]

[Sted, dagens dato]

## KRAV PÅ LØNN

Jeg var ansatt hos [arbeidsgiver] fra [dato] til [dato], se vedlagt kopi av arbeidsavtale (vedlegg 1).  
I [måned] arbeidet jeg [antall] timer, se vedlagt kopi av timeliste (vedlegg 2). Jeg har ikke mottatt lønn for disse arbeidstimene. Jeg har heller ikke mottatt overtidsbetaling og feriepenger, se vedlagt utregning av krav (vedlegg 3).  
Jeg krever herved lønn for arbeidet jeg har utført.

*Kravet utgjør per [dagens dato]:*

Lønnskrav for [antall] arbeidstimer	kr. 10 000,00
Forsinkelsesrenter av lønn, fra [forfallsdato] til [dagens dato], se punkt 2.4	kr. 200,00
Overtidsgodtgjørelse på 40 % for [antall] timer overtid, se punkt 2.2	kr. 1 000,00
Forsinkelsesrenter av overtid, fra [forfallsdato] til [dagens dato]	kr. 50,00
Feriepenger, se punkt 2.3	kr. 1 000,00
+ Forsinkelsesrenter fra [forfallsdato] til [dagens dato]	kr. 50,00

---

= **Krav per [dato]** **kr. 12 300,00**

---

Beløpet kreves utbetalt til kontonummer [kontonummeret ditt] snarest, og senest innen to uker etter at dette brevet er mottatt.

Det informeres om at det skal trekkes skatt av lønnen på vanlig måte, med unntak av feriepengene.

Det bes om at det tas stilling til kravet og grunnlaget for det, jf. tvisteloven § 5-2.

Dette er et varsel om tvangsfullbyrdelse. Uteblir beløpet, vil kravet følges rettslig og ytterligere renter og omkostninger vil påløpe. Fullbyrdelse vil bli begjært etter tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18, dersom kravet ikke blir oppfylt. Dette brevet sendes rekommandert og gjennom vanlig postgang.

---

[Ditt navn]

Vedlegg: 1) Arbeidsavtale, 2) Timeliste, 3) Utregning av krav

### **6.2.3. Andre skritt: Tvangsgrunnlag**

*Denne delen forutsetter at du har sendt arbeidsgiveren din et påkrav slik som beskrevet i punkt 6.2.2, men at du ikke har fått pengene utbetalt.*

For å videre kunne inndrive kravet, må du som arbeidstaker ha et tvangsgrunnlag.<sup>56</sup>

Tvangsgrunnlaget er selve grunnlaget for at namsfogden (politiet) senere kan gi deg rett på pengene eller tingene til din arbeidsgiver, mot arbeidsgivers vilje. For deg som arbeidstaker er det vanligvis to måter du kan sikre deg et tvangsgrunnlag på; enten gjennom et ubestridt påkrav, eller med en dom fra forliksrådet.

Når du får et tvangsgrunnlag, kan du gå direkte til det tredje skrittet i inndrivelsesprosessen, se punkt 6.2.5.

#### *6.2.3.1. Tvangsgrunnlag alternativ 1: Et ubestridt påkrav*

At et påkrav er ubestridt betyr at arbeidsgiveren din ikke har svart, eller at de sier at de er enig i at de skylder deg pengene. For at et ubestridt påkrav skal være et tvangsgrunnlag, må påkravet ha inneholdt et varsel om tvangsfullbyrdelse. I tillegg må det ha gått to uker fra du sendte påkravet.<sup>57</sup>

Hvis du har sendt påkravet rekommandert og brevet er kommet i retur fordi arbeidsgiveren din ikke har plukket det opp på postkontoret, kan det regnes som et ubestridt krav. Dette forutsetter at du kan dokumentere at brevet er sendt rekommandert og at det er kommet i retur. Ring namsfogden for å høre om ditt ubestridte krav oppfyller vilkårene til et ubestridt krav som tvangsgrunnlag.

Dersom du har sendt påkrav uten varsel om tvangsfullbyrdelse, kan du ettersende et slikt varsel. For at det ettersendte varselet skal bli et tvangsgrunnlag må lønnskravet fortsatt være ubestridt etter to uker fra du sendte varselet. Jussbuss har laget et eksempel på hvordan et slikt varsel kan se ut. Dette finner du på neste side. Hvis du vil, kan du bruke vårt eksempel som mal. Dokumentet er tilgjengelig i word-format på vår nettside [jussbuss.no](http://jussbuss.no).

---

<sup>56</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 4-1

<sup>57</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18

[Ditt navn]  
[Din adresse]

[Arbeidsgivers navn]  
[Arbeidsgivers adresse]

[Sted, dagens dato]

## **VARSEL OM TVANGSFULLBYRDELSE**

Det vises til mitt brev om krav på lønn sendt [dato] med betalingsfrist [dato], se vedlagt kopi av påkrav (vedlegg 1). Kravet er ikke blitt betalt innen betalingsfristens utløp. Påkravet utgjør et særlig tvangsgrunnlag etter tvangsfullbyrdelsesloven, se § 7-2 jf. § 4-1.

Dette er et varsel om tvangsfullbyrdelse. [Arbeidsgivers navn] bes om å betale innen 14 dager fra avsendelse av dette brevet. Tvangsfullbyrdelse vil bli begjært dersom kravet ikke blir oppfylt innen dette tidspunktet jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 4-18. Ytterligere renter og omkostninger vil påløpe.

Se vedlagt kopi av påkrav for betalingsinformasjon.

---

[Ditt navn]

Vedlegg: 1) Påkrav med tilhørende vedlegg

### 6.2.3.2. *Tvangsgrunnlag alternativ 2: Dom fra forliksrådet*

#### 6.2.3.2.1. Kort om forliksrådet og forliksklage

Som nevnt overfor, kan et ubestridt krav oversendes direkte til namsfogden for tvangsinndrivelse. Dersom arbeidsgiver derimot sier imot kravet, må saken behandles i forliksrådet før du kan gå videre til namsfogden for tvangsinndrivelse.<sup>58</sup>

Forliksrådet er en offentlig meklingsinstans. Formålet med forliksrådet er blant annet å mekle med arbeidsgiver, slik at dere kan komme til enighet om lønnskravet. Det skal legges til rette for at dette skjer enkelt, hurtig og billig.<sup>59</sup>

For å bringe en sak inn for forliksrådet må du sende inn en forliksklage. I klagen er det viktig at du forklarer forliksrådet det som er nødvendig for at de skal kunne forstå din side av saken.<sup>60</sup> Du må skrive hvor mye du ønsker at arbeidsgiver skal dømmes til å betale deg. Du må få med ditt navn og din adresse, samt arbeidsgivers navn og adresse. Dersom firmaet er et AS, er det firmanavnet og firmaadressen som skal føres på. Er det et enkeltpersonforetak er det arbeidsgivers eget navn og private adresse som skal føres på. Dersom det er snakk om en annen organisasjonsform enn de som er nevnt over kan du ringe ditt lokale forliksråd for nærmere veiledning om hvilket navn og adresse som skal føres på. Er du usikker på hvilken organisasjonsform som gjelder for din arbeidsgiver, kan du sjekke dette i Brønnøysundregistrene på [www.brreg.no](http://www.brreg.no).

Det kan ta lang tid å få behandlet en sak i forliksrådet. Det kan derfor hende at arbeidsgiver ikke lenger har evne til å betale i tiden mens dere venter på forliksrådsbehandlingen, eller på det tidspunktet dommen er avsagt eller forliket er inngått i forliksrådet. Vi anbefaler derfor at du underveis i prosessen sjekker firmaet på Brønnøysundregistrenes hjemmesider, [www.brreg.no](http://www.brreg.no). Hvis det kommer tegn på at arbeidsgiver har økonomiske problemer kan du vurdere om du bør begjære arbeidsgiver konkurs, se punkt 6.3.

Du kan finne en mal på forliksklage på politiets nettside:

<https://www.politiet.no/tjenester/namsmann-og-forlikrad/forlikradet/forliksklage/>

---

<sup>58</sup> Tvisteloven § 6-2

<sup>59</sup> Tvisteloven § 6-1 første ledd

<sup>60</sup> Tvisteloven § 6-3

Du må betale et gebyr for å få saken behandlet i forliksrådet. Fra og med 01.07.2024 koster behandlingen 1,54 ganger rettsgebyret.<sup>61</sup> Rettsgebyret er fra 01.01.2024 kr 1 277.<sup>62</sup> Behandlingen koster altså 1 966,58 kr med satsene fra 2024. Hvis du trekker forliksklagen din før forliksrådet krever at arbeidsgiver gir sitt synspunkt på saken eller innkalling til rettsmøte er sendt til arbeidsgiver, trenger du ikke å betale rettsgebyret.<sup>63</sup>

I forliksklagen kan du kreve gebyret tilbakebetalt av arbeidsgiver. Det er likevel ikke sikkert at arbeidsgiver må betale gebyret, selv om du krever det. Det er derfor en risiko ved å klage saken inn for forliksrådet at du kan bli nødt til å betale rettsgebyret selv. Hvis forliksrådet bestemmer at arbeidsgiver skal betale deg tilbake for gebyret du har betalt, er det ditt ansvar at du legger til gebyrbeløpet i ditt lønnskrav. Du må derfor plusse dette på lønnskravet når du senere går videre i prosessen.

Dersom arbeidsgiver driver et AS skal forliksklagen sendes til det forliksrådet hvor selskapet har sitt hovedkontor.<sup>64</sup> Dersom arbeidsgiver driver et enkeltpersonforetak skal forliksklagen sendes til det forliksråd der arbeidsgiver bor. Det kan også sendes til det forliksrådet hvor hovedkontoret befinner seg dersom bedriften er registrert i Foretaksregisteret. Klagen kan også sendes til forliksrådet på det stedet der du vanligvis utfører arbeidet. Ditt lokale forliksråd kan hjelpe deg med spørsmål om hvilket forliksråd som skal behandle klagen din.

Forliksrådet har noen ganger en annen postadresse enn besøksadressen. Ta kontakt med det aktuelle forliksrådet for å få bekreftet at du sender klagen til rett adresse. Du kan levere klagen skriftlig, eller muntlig ved å møte personlig på forliksrådets kontorer.

Når forliksrådet mottar forliksklagen, og bestemmer seg for å ta den til behandling, vil forliksklagen forkynnes for arbeidsgiver. Dette innebærer at forliksrådet kontakter arbeidsgiver og informerer ham om forliksklagen. Forliksrådet pålegger arbeidsgiver samtidig å komme med en uttalelse i saken, også kalt et tilsvarende svar, normalt innen to uker.<sup>65</sup>

---

<sup>61</sup> Rettsgebyrloven § 7

<sup>62</sup> Rettsgebyrforskriften § 2-1

<sup>63</sup> Rettsgebyrloven § 7 annet ledd

<sup>64</sup> Tvisteloven §§ 4-4 og 4-5 fjerde ledd

<sup>65</sup> Tvisteloven § 6-4 første ledd

Du og din arbeidsgiver vil deretter bli innkalt til et rettsmøte i forliksrådet.<sup>66</sup> Et slikt møte bør holdes innen tre måneder etter at du sendte forliksklagen. Noen forliksråd har imidlertid lengre saksbehandlingstid enn dette.

Dersom du bor i kommunen eller nabokommunen til forliksrådet som behandler saken, må du i utgangspunktet møte personlig.<sup>67</sup> Ta kontakt med ditt lokale forliksråd for mer informasjon om møteplikt.

#### 6.2.3.2.2 Rettsforlik:

Dersom du og arbeidsgiveren din finner en løsning i saken under rettsmøtet, vil forliksrådet hjelpe dere med å skrive ned den avtalen dere har blitt enige om. Denne avtalen kan inngås som et såkalt rettsforlik. Et rettsforlik har bindende virkning og kan i utgangspunktet ikke bringes videre i rettssystemet.<sup>68</sup> Du kan ta kontakt med forliksrådet eller tingretten for mer informasjon om hva et rettsforlik innebærer.

#### 6.2.3.2.3 Forliksrådets adgang til å avsi dom:

Dersom forhandlingene ikke fører frem, kan forliksrådet i visse tilfeller avsi dom. Forliksrådet kan avsi dom selv om bare en av partene ber om det, så lenge kravet er mindre enn 200.000 kroner.<sup>69</sup> Er kravet over 200 000 kr må partene enten være enige om at forliksrådet skal kunne avsi dom, eller vilkårene for fraværdom må være oppfylt. Du finner informasjon om vilkårene for å avsi fraværdom på neste side. Uansett størrelsen på kravet vil du kunne kreve dom når arbeidsgiver ikke har noen holdbare innvendinger mot kravet, eller bare påstår å mangle penger.<sup>70</sup>

Dommen skal avsies innen én uke.<sup>71</sup> Dersom du eller din arbeidsgiver er uenig i dommen, kan den ankes inn for tingretten for å bli overprøvd. Vær oppmerksom på at det løper én måneds frist for å sende stevning til tingretten. Dersom dommen ikke tas inn for tingretten innen

---

<sup>66</sup> Tvisteloven § 6-5

<sup>67</sup> Tvisteloven § 6-6

<sup>68</sup> Tvisteloven §§ 6-8 sjette ledd, 19-11, 19-12 og 19-15

<sup>69</sup> Tvisteloven § 6-10

<sup>70</sup> Tvisteloven § 6-10 tredje ledd, bokstav b

<sup>71</sup> Tvisteloven § 6-12 femte ledd

fristen, vil den bli rettskraftig. Dette betyr at avgjørelsen er endelig, og ikke lenger kan ankes. Vi anbefaler at du søker juridisk bistand før du bestemmer deg for å ta saken videre til tingretten. Hvis du ønsker mer informasjon om fremgangsmåte for anke, kan du ta kontakt med forliksrådet eller tingretten for generell informasjon.

Forliksrådet kan også la være å avsi dom. I slike tilfeller må du i utgangspunktet ta saken videre til tingretten hvis du ønsker å få kravet ditt dekket. En domstolsbehandling kan være tidkrevende og kostbar. For å unngå dette er det viktig at du enten krever dom i forliksrådet, eller kommer fram til en akseptabel løsning med arbeidsgiver under forlikrådsmøtet. Hvis du får medhold i en dom eller dere inngår forlik i saken, vil arbeidsgiveren din få en ny frist til å utbetale lønnen din.

**OBS! Dersom arbeidsgiver er uenig i dommen fra forliksrådet, vil de ha mulighet til å ta saken videre til tingretten. Om arbeidsgiver vinner i tingretten, kan du bli dømt til å betale for arbeidsgivers saksomkostninger. Det er viktig å tenke på denne risikoen før du bestemmer deg for å klage saken inn til forliksrådet.**

#### 6.2.3.2.4 Forliksrådets adgang til å avsi fraværdom:

Forliksrådet kan avsi fraværdom dersom du ber om dette i forliksklagen. Fraværdom er en dom som avsies selv om arbeidsgiver ikke gir tilsvar eller dersom de ikke møter til forlikrådsmøtet. Ved fraværdom vil du få helt eller delvis medhold i forliksklagen din. Forliksrådet kan bare avsi fraværdom når saken er godt nok opplyst. Det er derfor viktig å fremlegge alle bevisene du har for ditt krav.

Hvis forliksrådet avsier fraværdom, kan arbeidsgiver kreve oppfriskning av dommen.<sup>72</sup> Det betyr at de kan kreve at forliksrådet behandler saken på nytt. Fristen for å be om oppfriskning er én måned fra da fraværdommen ble forkynt for arbeidsgiver. Det står i dommen eller beslutning fra forliksrådet når dommen regnes som forkynt. Det kan kun bes om oppfriskning én gang per sak.

---

<sup>72</sup> Tvisteloven § 6-14 fjerde ledd



#### 6.2.3.2.5 Når foreligger tvangsgrunnlaget?

Dersom betalingsfristen har gått ut, og dommen eller rettsforliket gir deg medhold, har du et tvangskraftig tvangsgrunnlag.<sup>73</sup> Dette betyr at du kan få hjelp av det offentlige til å drive inn kravet ditt. Det er Namsfogden (politiet) som er ansvarlige for slik tvangsinn drivelse.

#### *6.2.3.3. Andre mulige tvangsgrunnlag:*

Et annet relevant tvangsgrunnlag kan være en dom, kjennelse eller rettsforlik fra en norsk eller utenlandsk domstol som fastslår at arbeidsgiver skylder deg et bestemt beløp.<sup>74</sup> Du kan ringe din lokale namsfogd for spørsmål om du har et gyldig tvangsgrunnlag.

#### **6.2.5. Tredje skritt: Begjæring om utleggsforretning**

Når du har et tvangsgrunnlag, blir neste skritt å sende en begjæring om utleggsforretning til namsfogden.<sup>75</sup> Namsfogden er en offentlig instans under politiet som har tvangsmyndighet til blant annet å beslaglegge og selge arbeidsgivers eiendeler for å drive inn lønnen din.

En begjæring om utleggsforretning koster 1,21 ganger rettsgebyret.<sup>76</sup> Rettsgebyret fra 01.01.2024 er 1 277 kroner.<sup>77</sup> En begjæring koster derfor kr. 1 545 kr med satsene for 2024. Dersom du sender en begjæring om utleggsforretning må du betale gebyret, men dersom du får dekning for lønnskravet, kan du legge til summen til gebyret i lønnskravet mot arbeidsgiveren din. Da kan du få beløpet tilbakebetalt hvis arbeidsgiver betaler eller hvis du får dekning gjennom tvangsinn drivelse. Det er imidlertid ikke sikkert at du får dette gebyret dekket.<sup>78</sup>

For at en begjæring skal behandles må den oppfylle bestemte krav. Du kan ta kontakt med din lokale namsfogd for informasjon om hvordan du skal skrive en begjæring om utlegg. Hvis ditt tvangsgrunnlag er et ubestridt krav *må* du sende en kombinert begjæring om utleggsforretning

---

<sup>73</sup> Tvisteloven § 19-13, Tvangsfullbyrdelsesloven §§ 4-4, 4-12 og 4-16

<sup>74</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 4-1

<sup>75</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven §§ 4-12 annet ledd og 4-16

<sup>76</sup> Rettsgebyrloven § 14 første ledd

<sup>77</sup> Rettsgebyrforskriften § 2-1

<sup>78</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 3-1

og forliksklage.<sup>79</sup> Hvis sender dette blir saken din oversendt direkte til forliksrådet dersom arbeidsgiver plutselig bestrider kravet ditt. Som nevnt regnes ikke kravet som et tvangsgrunnlag dersom det er sagt imot av arbeidsgiver. Du kan finne mal på en ordinær begjæring om utleggsforretning og en *kombinert* begjæring om utleggsforretning og forliksklage på politiets nettside.

*For deg som leser denne brosjyren digitalt:*

- [Klikk her for mal på begjæring om utleggsforretning](#) (fra politiets nettside)
- [Klikk her for mal på kombinert begjæring om utleggsforretning og forliksklage](#) (fra politiets nettside)

Begjæringen med vedlegg skal sendes i fire eksemplarer i samme konvolutt til namsfogden i kommunen der din arbeidsgiver holder til. Når namsfogden har mottatt en begjæring om utleggsforretning vil instansen undersøke om det formelle ved begjæringen er i orden, for eksempel at du har lagt ved dokumentasjon på tvangsgrunnlaget. Dersom det er feil eller mangler i begjæringen som kan rettes, skal du få en frist til å rette dette. Dersom begjæringen blir godkjent vil namsfogden sørge for at begjæringen legges frem for arbeidsgiver. Arbeidsgiver får da en to ukers frist på å uttale seg om saken.

#### **6.2.6. Fjerde skritt: Sikringen av ditt lønnskrav**

Når arbeidsgiver har uttalt seg om utleggsbegjæringen, eller fristen for å uttale seg har utløpt, bestemmer namsfogden om det skal avholdes utleggsforretning.<sup>80</sup> Formålet med utleggsforretningen er å sikre lønnskravet ditt ved at det tas utleggspant i noe arbeidsgiveren din eier. Hvis arbeidsgiveren din er et AS, er det kun eiendelene til firmaet som det kan gis utleggspant i.<sup>81</sup>

**Utleggsforretningen kan ende med tre ulike resultater:**

- 1) utlegg i en gjenstand      2) utleggstrekk      3) intet til utlegg**

Nedenfor vil vi gå nærmere inn på de tre ulike resultatene.

---

<sup>79</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-5 annet ledd

<sup>80</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-7

<sup>81</sup> Dekningsloven § 2-2

## 1) Utlegg i en gjenstand

Hvis du får utlegg i en gjenstand, sier vi at du får en panterett i denne gjenstanden.<sup>82</sup> En panterett vil innebære at du kan få dekket kravet ditt ved å kreve at gjenstanden blir tvangssolgt. Blir gjenstanden tvangssolgt kan du få utbetalt pengene dine. En panterett vil derfor gi deg større mulighet for dekning om arbeidsgiver skulle gå konkurs. Dersom du får en panterett i en gjenstand arbeidsgiver eier, for eksempel en maskin, kan du kreve at denne blir tvangssolgt, se punkt 6.2.7.

Utlegg i en gjenstand kan begjæres overfor alle typer selskap: aksjeselskap (AS), enkeltpersonforetak osv. Dersom arbeidsgiver er en offentlig instans anbefaler vi deg å ta kontakt med namsfogden eller et av de studentdrevne rettshjelptiltakene for veiledning.

Du kan klage på valget av utleggsgjenstand.<sup>83</sup> For eksempel bør du vurdere å klage på valg av utleggsgjenstand dersom det allerede er registrert flere panteretter i denne gjenstanden, som til sammen har en så høy verdi, at det er usikkert om salgssummen vil være stor nok til å dekke dine panteretter. Hvis du for eksempel har et lønnskrav på kr 50 000 kr, og du får utlegg i en maskin som er verdt kr 100 000 kr, kan det være lurt å klage dersom det allerede er noen som har et utlegg på kr 80 000 kr i den samme maskinen. Se punkt 6.2.7 for dette.

Klagefristen er én måned fra du mottar brev om utlegget. Det er namsfogden som er klageinstans. Dersom namsfogden ikke tar din klage til følge vil den bli videresendt til tingretten dersom du har bedt om det. Det vil da påløpe en kostnad tilsvarende ett rettsgebyr, altså 1 277 kroner (01.01.2024). Ta kontakt med namsfogden hvis du har spørsmål om klage på valg av utleggsgjenstand, og mulige kostnader i forbindelse med dette. Se punkt 6.2.7 for mer informasjon om hvordan du kan gå fram for å se om det er andre som også har pant i samme gjenstand.

---

<sup>82</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-18 flg, kap 8 og 11

<sup>83</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-26

## 2) Utleggstrekk

Utleggstrekk innebærer at namsfogden fastsetter et beløp som du kan trekke fra arbeidsgivers konto. Det er din oppgave å foreta trekket.<sup>84</sup> Dette kan du gjøre i banken til arbeidsgiver. Vanligvis får du et beløp som du kan hente ut med en gang, men andre ganger får du en trekkperiode der du må ta ut litt og litt. En slik periode for utleggstrekk kan normalt ikke overstige to år. Trekkperioden regnes fra den dagen utleggsforretningen ble avholdt.

Du skal få en oversikt fra namsfogden. Denne oversikten kalles for namsboken. Her skal det stå en nøyaktig beregning av ditt lønnskrav med sakskostnader og renter frem til utleggsdagen.<sup>85</sup>

Du kan også klage på størrelsen på utleggstrekket.<sup>86</sup> Du kan klage så lenge trekkperioden ikke er utløpt. For det første kan du klage på utleggstrekkets størrelse. For det andre kan du klage på at namsfogden har valgt utleggstrekk fremfor utlegg i en gjenstand.

Dersom arbeidsgiveren din går konkurs, er det usikkert om konkursboet vil gi deg medhold i et utleggstrekk.<sup>87</sup> Dersom din arbeidsgiver får økonomiske problemer og risikerer å gå konkurs bør du derfor vurdere å klage på utleggstrekket. Ta kontakt med namsfogden for mer informasjon. I slike tilfeller bør du også vurdere om du selv skal slå arbeidsgiver konkurs, se punkt 6.3.

## 3) Intet til utlegg

Når en utleggsforretning ender med resultatet intet til utlegg, betyr det at namsfogden ikke har funnet noen verdier hos arbeidsgiveren din som det kan tas utlegg i, eller lønn og trygd det kan tas utleggstrekk i.<sup>88</sup>

Du kan klage på resultatet av utleggsforretningen dersom du er uenig i dette. For det første kan du klage dersom du vet at arbeidsgiver har inntekt, og at det derfor er mulig å ta

---

<sup>84</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-21 og 7-22

<sup>85</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-21

<sup>86</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-26

<sup>87</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-23

<sup>88</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-25

utleggstrekk. For det andre kan du klage dersom du vet at arbeidsgiver har gjenstander det kan være aktuelt å ta utlegg i.

Når utleggsforretningen resulterer i intet til utlegg er det et tegn på at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne. I slike situasjoner har du to valg. Du kan enten begjære arbeidsgiveren din konkurs, se nedenfor punkt 6.3, eller så kan du på et senere tidspunkt sende en ny begjæring om utlegg til namsfogden. Det siste kan være aktuelt dersom du finner ut at arbeidsgiveren din har fått bedre økonomi.

### **6.2.7. Femte skritt: Realisering av utleggspantet**

Etter at du har fått sikret lønnskrevet ditt med utlegg i en gjenstand, kan du vurdere om du vil kreve at gjenstanden blir tvangssolgt.

Registrerte panteretter i gjenstanden vil bli dekket i den rekkefølgen de er registrert.<sup>89</sup> Sjansen for at du vil få dekket ditt krav vil derfor avhenge av størrelsen på de panterettene som er registrert før ditt krav, og hvor mye utleggsgjenstanden selges for.

Du kan bare kreve at tvangssalg gjennomføres hvis salgssummen er høy nok til å dekke også eventuelle tidligere registrerte panteretter.<sup>90</sup> Derfor er det lurt å undersøke om det er andre registrerte panteretter i gjenstanden. Har du for eksempel fått utlegg i en bil, kan bilens registreringsnummer søkes opp på Brønnøysundregistrens nettside [www.brreg.no](http://www.brreg.no). For utlegg i bolig kan du ta kontakt med Statens kartverk. Nettsiden deres er [www.kartverket.no](http://www.kartverket.no).

Om man bør begjære tvangssalg er en vanskelig avgjørelse. Hvis du vurderer å begjære tvangssalg bør du ta kontakt med namsfogden eller et av de studentdrevne rettshjelpiltakene for nærmere informasjon og veiledning om fremgangsmåten. På [www.politiet.no](http://www.politiet.no) kan du også finne informasjon og maler vedrørende tvangssalg.

---

<sup>89</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven kap. 8, 9, 10, 11 og 12

<sup>90</sup> Tvangsfullbyrdelsesloven §§ 8-16, 10-6, 11-20 og 12-6

### 6.3. Hvis arbeidsgiver mangler betalingsevne

#### 6.3.1 Muligheten for å begjære arbeidsgiver konkurs for å inndrive ubetalt lønn

At arbeidsgiver mangler betalingsevne, betyr at de hverken har penger eller eiendeler som kan selges for å betale lønnen din. I slike tilfeller kan du forsøke å begjære din arbeidsgiver konkurs for å få lønnen utbetalt. **Dette innebærer imidlertid stor økonomisk risiko, da en konkursbehandling avgjøres av tingretten og du potensielt må stå ansvarlig for saksomkostninger, erstatning eller stille sikkerhet for bobehandlingen. Avgjørelsen fra tingretten kan også ankes til lagmannsretten, som betyr at kostnadene kan bli svært høye. Vi anbefaler derfor sterkt å rådføre deg med en advokat før du velger å begjære konkurs, for eksempel ved å besøke din nærmeste *advokatvakt*, se [advokatenhjelperdeg.no](http://advokatenhjelperdeg.no). Du kan også finne mer generell veiledning om konkurs på Konkursrådets nettside: [www.sivilrett.no/konkursradet](http://www.sivilrett.no/konkursradet).**

Konkurs innebærer enkelt sagt at alt arbeidsgiver har av eiendeler og verdier blir samlet i en felles pott, kalt konkursboet. Denne potten blir fordelt i en bestemt rekkefølge mellom de arbeidsgiveren din skylder penger, også kalt kreditorene. Som regel vil ikke potten være stor nok til å dekke alle kravene som arbeidsgiveren din har mot seg. Før du forsøker å inndrive pengene ved å slå din arbeidsgiver konkurs, bør du derfor undersøke om kravet ditt vil bli dekket av NAV Lønnsgaranti, se punkt 6.3.3.

For at arbeidsgiveren din skal bli slått konkurs, er det et vilkår at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne. Manglende betalingsevne heter i loven *insolvens*.<sup>91</sup> Arbeidsgiveren din er insolvent når de både er *illikvid* og *insuffisient*.<sup>92</sup> At arbeidsgiver er illikvid betyr at de ikke har nok penger til å betale regningene sine ved forfall, og at det ikke er forventet at denne situasjonen vil bedre seg i nær fremtid. At arbeidsgiver er insuffisient betyr at de har mer gjeld enn formue.

Hvis arbeidsgiveren din gir beskjed om at de ikke har penger, eller at de ikke vil klare å betale lønnen din etter hvert som den forfaller, er det sannsynlig at de er insolvent. Du bør imidlertid være rimelig sikker på at din arbeidsgiver mangler betalingsevne før du begjærer konkurs.

---

<sup>91</sup> Konkursloven § 60

<sup>92</sup> Konkursloven § 61

Dersom tingretten bestemmer at det ikke blir åpnet konkurs, får du ikke dekning for lønnskravet ditt og du kan også bli ansvarlig for saksomkostninger eller måtte betale din arbeidsgiver erstatning for en urettmessig konkursbegjæring.

Hvis arbeidsgiveren din slås konkurs, vil de som regel ha lite penger eller få eiendeler. Dersom kravet ditt ikke dekkes av lønnsgarantiordningen er sannsynligheten for at du får dekket kravet liten. Det er derfor lurt å vurdere om kravet ditt vil dekkes av NAV Lønnsgaranti *før* du bestemmer deg for å prøve å slå arbeidsgiver konkurs. For å lese mer om NAV Lønnsgaranti se punkt 6.3.3.

Dersom du ikke skulle få kravet dekket av lønnsgarantiordningen, er det fremdeles en sjanse for at du får kravet ditt dekket etter de vanlige reglene i dekningsloven kapittel 9. Reglene i dekningsloven er kompliserte. Vi anbefaler sterkt å rådføre deg med et av de studentdrevne rettshjelpiltakene, andre rettshjelpiltak eller en advokat for spørsmål knyttet til disse bestemmelsene. Du kan også spørre din lokale tingrett.

### *6.3.2. Hvis arbeidsgiveren din er slått konkurs*

Hvis din arbeidsgiver slås konkurs er det sannsynlig at de har lite penger, og/eller få eiendeler. Dersom retten beslutter at konkurs skal åpnes vil det bli oppnevnt en bobestyrer. Bobestyrerens jobb er å få oversikt over hva arbeidsgiveren din skylder og til hvem. Bobestyrer vil betale kravene i en bestemt rekkefølge til det ikke er mer penger igjen. Reglene for denne rekkefølgen følger av dekningsloven kapittel 9. Dersom du har spørsmål i forbindelse med bobehandlingen kan du ta kontakt med bobestyreren. Bobestyrer har veiledningsplikt.<sup>93</sup>

Når konkurs åpnes må du melde inn kravet til konkursboet innen en bestemt frist. Krav som meldes inn etter denne fristen vil normalt ikke bli tatt til følge. Dette gjelder selv om det er du som har levert konkursbegjæringen som førte til at konkursen ble åpnet. Dersom konkurs åpnes, kunngjøres eller publiseres dette på Brønnøysundregistrenes nettside, [www.brreg.no](http://www.brreg.no).<sup>94</sup>

---

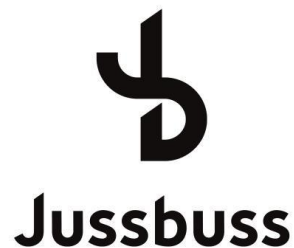
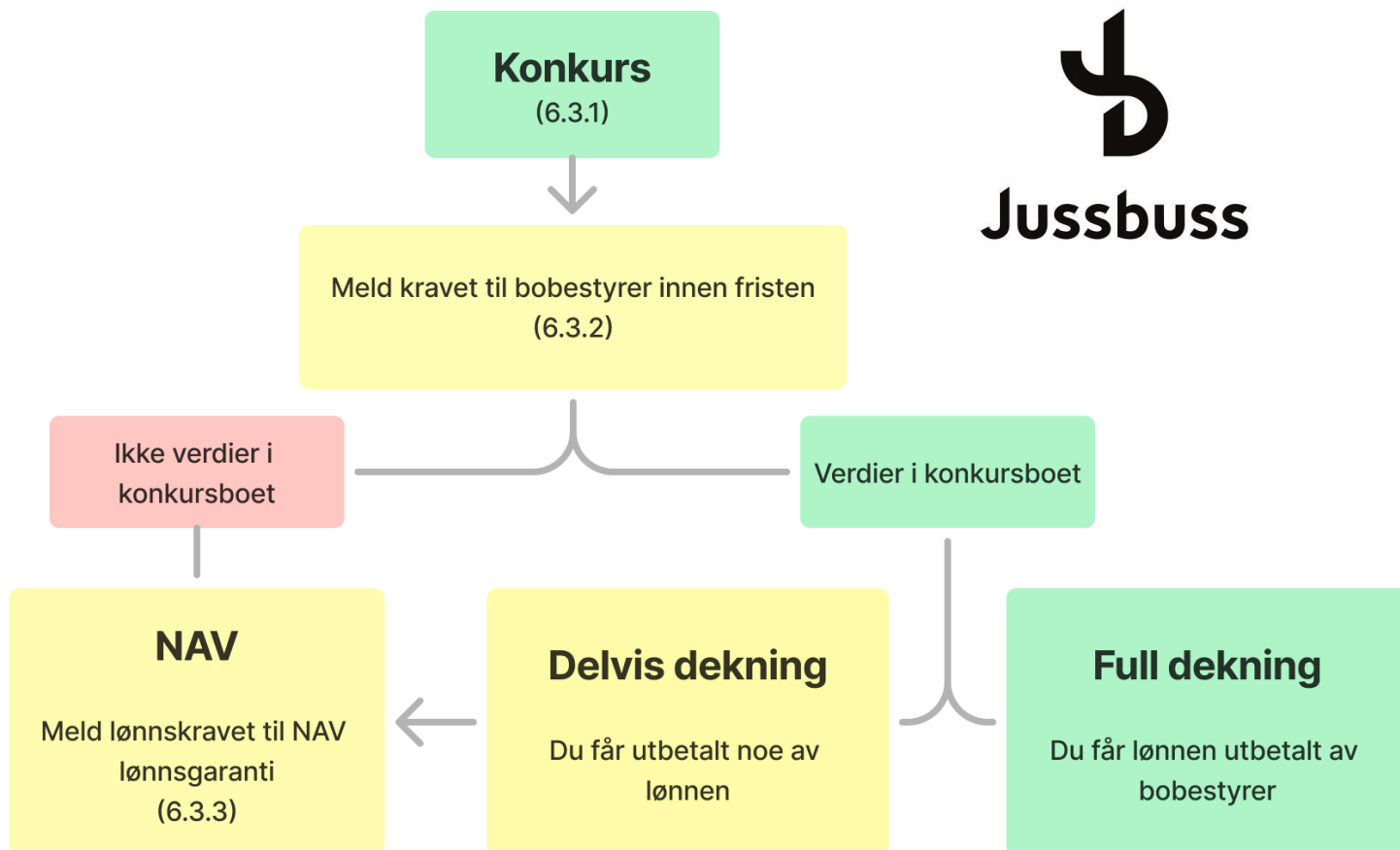
<sup>93</sup> Forskrift om statsgaranti ved konkurs § 5-2

<sup>94</sup> Konkursloven § 78

Det vil fremgå av denne kunngjøringen når fristen for å melde inn krav løper ut.<sup>95</sup> Det vil også fremgå hvem som er bobestyrer og kontaktinformasjonen til bobestyrer.

Du melder inn kravet ved å skrive et brev til bobestyreren om hvor mye arbeidsgiveren din skylder deg. Dette brevet kalles en fordringsanmeldelse. Du finner en mal på dette på Konkursrådets hjemmesider, [www.sivilrett.no/konkursradet/](http://www.sivilrett.no/konkursradet/).

Under er en forenklet illustrasjon om prosessen du kan gjøre hvis arbeidsgiver er slått konkurs.



<sup>95</sup> Konkursloven §§ 109 og 78



### 6.3.3. Dekkes hele eller deler av kravet ditt av NAV Lønnsgaranti?

#### 6.3.3.1. Innledning

Hvis det ikke er nok penger til å dekke lønnskravet ditt fra verdiene i konkursboet, kan man søke til NAV om å få det dekket gjennom NAV Lønnsgaranti. Ordningen kommer altså *bare* til anvendelse i den utstrekning ditt lønnskrav ikke blir dekket av konkursboet.

Lønnsgarantiordningen er et statlig fond som dekker arbeidstakerens krav på blant annet lønn, feriepenger, og nødvendige utgifter i forbindelse med inndrivelsesprosessen. Dette kan også omfatte bistand fra advokat.

Lønnsgarantiordningen dekker maksimalt to ganger folketrygdlovens grunnbeløp.<sup>96</sup> Per 1. mai 2024 er grunnbeløpet kr. 124 028 kroner. Maksimal dekning per 1. mai 2024 er dermed kr. 248 056. Grunnbeløpet forandrer seg fra 1. mai hvert år. Ta kontakt med NAV for å høre hva grunnbeløpet er. Grunnbeløpet publiseres også på <https://www.nav.no/grunnbelopet>.

Hvis du har vært sykemeldt eller permittert kan du fortsatt ha krav på dekning fra lønnsgarantien, da du fortsatt er tilknyttet arbeidsplassen.<sup>97</sup>

Lønnsgarantiordningen kan dekke:<sup>98</sup>

- Lønnskrav som er forfalt i løpet av de siste 12 måneder før fristdagen, for inntil 6 måneder.
- Feriepenger opptjent samme år som fristdagen og året før. Dette inkluderer også feriepenger for ferie som ikke er avviklet.
- Pensjonsytelser for maksimalt 6 måneder regnet fra fristdagen
- Erstatning for tapt arbeidsvederlag for maksimalt 6 måneder regnet fra fristdagen. Dette er aktuelt hvis du har blitt usaklig oppsagt, og har dom på dette. Det kan også være lønn for opparbeidet avspasering. NAV vil imidlertid vurdere dette selv om du ikke skulle ha fått en dom i saken.
- Forsinkelsesrenter inntil fristdagen.

---

<sup>96</sup> Lønnsgarantiloven § 1, tredje ledd, første punkt

<sup>97</sup> NAV Lønnsgarantis Veiledning for bostyrer – den statlige lønnsgarantiordningen punkt 11, s. 23 og permitteringslønnsloven.

<sup>98</sup> Lønnsgarantiloven § 1

- Inndrivelseskostnader, herunder kostnader til for eksempel påkrav og konkursvarsel. Disse kostnadene dekkes så lenge det totale kravet, inkludert inndrivelseskostnadene, ikke overstiger to ganger grunnbeløpet.
- Rimelige omkostninger for å fremme konkursbegjæring. Dette er utgifter knyttet til selve konkursbegjæringen og behandlingen av den. Disse utgiftene blir dekket i tillegg til maksimalbeløpet på to ganger grunnbeløpet.
- Du kan totalt få dekket inntil 2 ganger grunnbeløpet, som gjelder på fristdagen.

Nedenfor forklarer vi litt nærmere om vilkårene for at et vanlig lønnskrav og feriepengekrav skal dekkes av lønnsgarantiordningen. Ta kontakt med NAV for mer informasjon om hvilke krav som kan dekkes.

#### *6.3.2.2. Hva som skal til for å få dekket ubetalt lønn av NAV Lønnsgaranti*

For at et vanlig lønnskrav, altså ikke feriepenger, skal dekkes av NAV Lønnsgaranti må det ikke være forfalt lenger tilbake enn de siste 12 månedene før fristdagen.<sup>99</sup> Forfallsdagen er den dagen da lønnen egentlig skulle blitt utbetalt. Fristdagen er vanligvis den dagen da den konkursbegjæringen som førte til at det ble åpnet konkurs, ble levert hos tingretten.<sup>100</sup> Det betyr at dersom konkursbegjæringen ble levert til tingretten 31. mai 2024, vil lønnsgarantiordningen dekke ubetalt lønn til og med 31.mai 2023. Dersom du har et ubetalt lønnskrav fra april 2023, vil ikke dette kravet bli dekket av lønnsgarantiordningen. Lønnsgarantien dekker maksimalt lønn for opptil seks måneder. Det er ikke noe vilkår at disse seks månedene er sammenhengende, så lenge kravet er forfalt i løpet av de siste 12 månedene. Dersom du har arbeidet sammenhengende de siste 12 månedene før fristdagen, men med varierende inntekt, kan du selv velge hvilke 6 måneder du ønsker dekket av lønnsgarantien. Du velger selv de månedene som er mest gunstige for deg.

#### *6.3.2.3. Hva som skal til for å få dekket ubetalte feriepenger av NAV Lønnsgaranti*

For at et feriepengekrav skal dekkes av lønnsgarantien, må det være opptjent samme år som fristdagen eller året før.<sup>101</sup> Det betyr at dersom konkursbegjæringen leveres i desember 2024,

<sup>99</sup> Lønnsgarantiloven § 1 fjerde ledd nr. 2

<sup>100</sup> Dekningsloven § 1-2

<sup>101</sup> Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd nr. 3

vil lønnsgarantiordningen dekke de feriepengene som er opptjent i hele 2024 og hele 2023. Hvis konkursbegjæringen leveres i januar 2025, vil lønnsgarantiordningen kun dekke de feriepengene som er opptjent i januar 2025 og hele 2024. Se punkt 2.4 for informasjon om hva du har krav på i feriepenger.

## 7. Nyttige lenker

### 7.1. De studentdrevne rettshjelpiltakene

#### **Jussbuss**

[www.jussbuss.no](http://www.jussbuss.no)

Tlf: 22 84 29 00

#### **Jussformidlingen**

[www.jussformidlingen.no](http://www.jussformidlingen.no)

Tlf: 55 58 96 00

#### **Juridisk Rådgivning for Kvinner**

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

Tlf: 22 84 29 50

#### **Jusshjelpa i Nord-Norge**

[www.jusshjelpa.no](http://www.jusshjelpa.no)

Tlf: 77 64 45 59

### 7.2 Andre

#### **Konkursrådet:**

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

#### **Lovdata:**

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

#### **Arbeidstilsynet:**

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

#### **Konfliktrådet:**

[www.konfliktraadet.no](http://www.konfliktraadet.no)

#### **Forliksråd:**

[www.forliksraadet.no](http://www.forliksraadet.no)

#### **NAV og NAV Lønnsgaranti:**

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

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

#### **Namsmannen:**

[www.politiet.no/tjenester/namsmann-og-forliksrad/](http://www.politiet.no/tjenester/namsmann-og-forliksrad/)

#### **Advokatvaktten:**

[www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvaktten/](http://www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvaktten/)

#### **Domstolene:**

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

#### **Brønnøysundregisteret:**

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



# Jussbuss

**Skippergata 23, 0154 Oslo**

Saksmottak:

Du kan ta kontakt med oss på telefon eller møte opp i våre lokaler innenfor våre saksmottakstider:

Mandag 17.00-20.00 og tirsdag 10.00-15.00

Du kan når som helst registrere en ny sak hos oss elektronisk på

[www.jussbuss.no](http://www.jussbuss.no).

Merk likevel at en saksbehandler først vil se på saken din på neste saksmottak.

**Telefon: 22 84 29 00**

[www.jussbuss.no](http://www.jussbuss.no)