

KRAV PÅ LØNN OG FERIEPENGER

En brosjyre i arbeidsrett



Jussbuss

FORORD

Denne brosjyren er utgitt av rettshjelpstiltaket Jussbuss.

Brosjyren er en av to brosjyrer i arbeidsrett. Den andre brosjyren er:

- Oppsigelse, avskjed og permittering

Disse er tilgjengelige i elektronisk form på vår internettside www.jussbuss.no. Ved henvendelse til oss kan du også få brosjyrene i trykt form.

Brosjyren ble opprinnelig utgitt våren 2013 av sosial-, arbeid - og trygderettsgruppen på Jussbuss. Gruppen foretok en oppdatering av brosjyren høsten 2019.

Vi takker nåværende og tidligere medarbeidere på gruppen, faglig leder på Jussbuss Olaf Halvorsen Rønning og Andreas Moen for ekstern gjennomlesning av brosjyren våren 2013. Ikke alle innspill er tatt til følge, og eventuelle feil eller mangler i brosjyren må settes på sosial-, arbeid- og trygderettsgruppa på Jussbuss' regning.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1 INNLEDNING	5
2 HVA HAR DU KRAV PÅ?	6
2.1 Lønn i samsvar med arbeidsavtalen	6
2.1.1 Arbeidspausen som en del av arbeidstiden	7
2.1.2 Når arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraft	7
2.1.3 Lønn under permittering	8
2.1.4 Lønn i oppsigelsestiden	8
2.1.5 Kort om avskjed	9
2.2 Overtidstillegg	9
2.3 Feriepenger	11
2.4 Forsinkelsesrenter	11
2.5 Andre krav	12
2.5.1 Tariffavtaler	12
2.5.2 Spesiell lovgivning	12
3 TREKK I LØNN	13
3.1 Innledning	13
3.2 Lovlige grunnlag for trekk i lønn og feriepenger	14
3.2.1 Lov	14
3.2.2 Egenandel til tjenstepensjonsordning	14
3.2.3 En skriftlig avtale om trekk	14
3.2.4 Tariffavtale	14
3.2.5 Erstatning	15
3.2.6 For mye utbetalt lønn ved streik eller lock-out	15
3.2.7 Begrensninger i trekkets størrelse	16
3.3 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk	16
3.4 Konsekvenser av ulovlig trekk	16
4. HAR ARBEIDSGIVER RETT TIL Å KREVE TILBAKE FOR MYE UTBETALT LØNN?	16
5 ER KRAVET FORELDET?	17
6 NÅR LØNNEN IKKE BLIR BETALT	18

6.1 Innledning	18
6.1.1 Generelle råd	18
6.1.2 Det finnes ulike måter å inndrive lønn på	19
6.2 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsvilje	20
6.2.1 Innledning	20
6.2.2 Første skritt: Påkrav	20
6.2.3 Andre skritt: Forliksrådet	24
6.2.4 Tredje skritt: Begjæring om utleggsforretning	27
6.2.5 Fjerde skritt: Sikringen av ditt lønnskrav	28
6.2.6 Femte skritt: Realisasjon av ditt utleggspant	31
6.3 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsevne	31
6.3.1 Innledning	31
6.3.2 Hvor sikkert er det at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne?	32
6.3.2.1 Første skritt: Påkrav	35
6.3.2.2 Andre skritt: Konkursvarsel	35
6.3.2.3 Tredje skritt: Konkursbegjæring	36
6.3.2.4 Fjerde skritt: Rettsmøtet	38
6.3.2.5 Femte skritt: Konkurs åpnes	39
6.3.3 Dekkes hele eller deler av kravet ditt av NAV Lønnsgaranti?	40
6.4 Hvis kravet er veldokumentert og arbeidsgiver er enig i kravet	42
6.5 Til hvem og hvor skal kravet rettes?	43
7 STIKKORDREGISTER	45
8 NYTTIGE LENKER	47

1 INNLEDNING

Denne brosjyren gir en innføring i hvilket arbeidsvederlag du har krav på fra arbeidsgiveren din. I tillegg ser vi på hvilke vilkår som må være oppfylt for at arbeidsgiveren din kan trekke deg i lønn.

Brosjyren gir deg videre en oversikt over hvordan du kan gå frem dersom arbeidsgiveren din ikke betaler lønn, feriepenger eller andre ytelser som følger med arbeidsforholdet. De malene som presenteres i brosjyren er kun ment å være veiledende.

Det er en rekke instanser som kan bistå dersom du trenger hjelp i lønnsaker. Hvis du er medlem i en fagforening bør du ta kontakt med denne. De gratis studentdrevne rettshjelpstiltakene Jussbuss, Jussformidlingen i Bergen, Juridisk rådgivning for kvinner og Jusshjelpa i Nord-Norge gir hjelp i lønnsaker. Advokater kan også bistå mot betaling.

Andre instanser, som namsmannen, Arbeidstilsynet, forliksrådene og tingretten, kan gi informasjon og veiledning. En liste over disse instansenes internettadresse og telefonnummer finner du bakerst i denne brosjyren. Det tas forbehold om at denne informasjonen kan være endret fra da brosjyren gikk i trykken.

Det er gitt henvisninger til aktuelt regelverk i margene nedenfor. Lovbestemmelsene kan søkes opp på www.lovdata.no.

2 HVA HAR DU KRAV PÅ?

2.1 Lønn i samsvar med arbeidsavtalen

Skriftlig arbeidsavtale
Arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6

Hovedregelen er at du har krav på lønn i samsvar med det som er avtalt muntlig eller skriftlig med din arbeidsgiver. Etter arbeidsmiljøloven har du som arbeidstaker krav på en skriftlig arbeidsavtale, hvor blant annet lønnsvilkårene skal stå skrevet. Som arbeidstaker kan du kreve å få en skriftlig arbeidsavtale fra din arbeidsgiver. Dersom du ikke får en skriftlig arbeidsavtale kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet for informasjon og bistand. Arbeidstilsynet kan pålegge arbeidsgiver å utarbeide en arbeidskontrakt som oppfyller lovkravene. Arbeidstilsynet kan imidlertid ikke vurdere lovligheten av den enkelte kontrakt.

Arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd

I tillegg til arbeidsavtalen kan lønnsvilkårene også være muntlig avtalt, eller de kan framgå av timelistene eller lønsslippene. Du har krav på, og vi anbefaler, at lønnsvilkårene fremgår av den skriftlige kontrakten.

Arbeidsgiver kan ikke gjøre endringer i lønnsvilkårene dine uten at du er enig i dette. Det er lønnsvilkårene som sist ble avtalt som gjelder. En muntlig avtale vil være like bindende som en skriftlig, men det kan være vanskeligere å bevise hva som egentlig ble avtalt.

Ufravikelighet til ugunst for arbeidstaker
Se for eksempel arbeidsmiljøloven § 1-9, ferieloven § 3, jf. arbeidstvistloven § 6.

Det finnes ingen generelle regler om minstelønn i Norge, men dersom en lov gir deg *bedre rettigheter* enn det som er avtalt i arbeidsavtalen, skal lovens bestemmelser som hovedregel legges til grunn. Dette kan du lese mer om under punkt 2.5.2. Dersom ditt arbeidsforhold reguleres av tariffavtale, er det arbeidsvilkårene som fremgår av tariffavtalen som i utgangspunktet skal legges til grunn ved motstrid med arbeidsavtalen. Mer informasjon om dette finner du under punkt 2.5 om andre krav. 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.

Avtalen gir som regel ikke svar på alle spørsmål om lønnsvilkårene. Nedenfor gis det svar på typiske spørsmål som det ofte ikke står noe om i arbeidsavtalen.

Pause

Arbeidsmiljø-
loven § 10-9

2.1.1 Arbeidspausen som en del av arbeidstiden

Som arbeidstaker skal du ha minst én pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. 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.

Hvis du ikke har et tilfredsstillende pauserom og ikke får mulighet til å forlate arbeidsplassen, eller du må være tilgjengelig for arbeidsgiver, regnes pausen som en del av arbeidstiden. Du har da i utgangspunkt krav på lønn også for arbeidspausen.

2.1.2 Når arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraft

Det klare utgangspunktet er at du som arbeidstaker skal få arbeide 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 arbeide 50%. Dette innebærer at du ikke er nødt til å dra hjem selv om din sjef sier at det ikke er behov for at du er på jobben – du har krav på å bli på jobb, og få betalt deretter.

Det kan imidlertid opptå situasjoner der du før vekten begynner blir fortalt at det ikke er behov for du stiller på jobb. En slik situasjon kan for eksempel oppstå ved at det ikke er behov for arbeidskraft på grunn av for få varebestillinger. Selv om arbeidsgiveren din ikke har nok arbeid til deg kan du likevel ha krav på lønn. 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 tvist senere.

Se
arbeidsmiljøloven
§ 10-1

Hvis arbeidsgiveren din ikke har behov for arbeidskraft over lengre tid, kan han 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 www.jussbuss.no.

**Lønnsplikt ved
permittering**
Permitterings-
lønsloven § 3 (1)

**Dagpenger ved
permittering**
Folketrygdløven §
4-7

2.1.3 Lønn under permittering

Ved permittering er utgangspunktet at du har krav på lønn i arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiverperioden er for tiden 15 arbeidsdager. Deretter vil NAV på visse vilkår innvilge dagpenger, før arbeidsgivers lønnsplikt inntreffer på ny.

For mer informasjon om vilkårene for dagpenger under permittering, ta kontakt med NAV eller besøk deres internettside, www.nav.no.

Oppsigelse
Arbeidsmiljøloven
kap. 15

2.1.4 Lønn i oppsigelsestiden

Hvis du sier opp din stilling selv, eller blir oppsagt av arbeidsgiver, begynner oppsigelsestiden å løpe. Det foreligger både en rett for arbeidstaker til å arbeide i oppsigelsestiden, og en plikt for arbeidsgiver å tilby arbeid ut oppsigelsestiden. I tilfeller der arbeidsgiver gir deg

Se
arbeidsmiljøloven
§ 10-1

beskjed om at du ikke «trenger» å jobbe i oppsigelsestiden, kan du likevel ha et lønnskrav. Dette forutsetter at du stiller din arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver. Som nevnt over har du jo som arbeidstaker en *rett* til å arbeide.

Hvis arbeidsgiver ikke vil ha din arbeidskraft må du likevel stille din arbeidskraft *til disposisjon* for å beholde ditt krav på lønn. Dersom du ikke får arbeide, 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 bedre 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 å fristilles fra arbeidspikten. 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.

Avskjed
Arbeidsmiljøloven
§ 15-14

2.1.5 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.

For mer informasjon om vilkårene for oppsigelse, avskjed og permittering, se vår brosjyre ”Oppsigelse, avskjed og permittering”. Brosjyren finner du på www.jussbuss.no.

**Overtids-
godtgjørelse**
Arbeidsmiljøloven
§§ 10-4 (1), 10-6
(2) og 10-6 (11)

2.2 Overtidstillegg

Den klare hovedregel er at alle har krav på overtidsbetaling dersom man jobber mer enn den lovfestede alminnelige arbeidstid. Utgangspunktet er at den alminnelige arbeidstid er 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet

av 7 dager. For hver enkelt uke kan du selv velge det alternativet som gir mest overtid. Du har krav på et overtidstillegg på minst 40 % av din avtalte lønn. 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 mer enn alminnelig arbeidstid. Overtidstillegget skal komme i tillegg til den vanlige timelønnen din.

Unntak

Arbeidsmiljøloven
§§ 10-12 og 10-5

Det kan inngås avtale om en høyere overtidssats enn det som følger av loven.

Det finnes enkelte særregler og unntak fra reglene om alminnelig overtid og overtidstillegg. Dette gjelder blant annet arbeidstakere i en ledende eller særlig uavhengig stilling. Det skal mye til for at en stilling ansees som ledende eller særlig uavhengig. Et annet unntak er dersom det er avtalt gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Det kan også gjelde unntak dersom du er omfattet av en tariffavtale.

Arbeidsmiljøloven
§ 10-6 (12)

Det er viktig å merke seg at overtidstimene kan avspaseres hvis dette er *skriftlig avtalt på forhånd*. Selve overtidstillegget kan imidlertid arbeidsgiver og arbeidstaker ikke avtale seg bort fra. Arbeidsgiver må utbetale overtidstillegget. Du vil imidlertid ikke ha krav på grunnlønnen ved avspasering. For eksempel hvis din vanlige timelønn 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 velger å avspasere, 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 ikke ha krav på lønn de 10 timene du avspaserer.

Det er viktig å skille mellom *overtidsarbeid* og *merarbeid*. Merarbeid er de tilfellene hvor du jobber lenger enn det som var opprinnelig avtalt, men likevel ikke lenger enn den lovfestede alminnelige arbeidstiden. Dersom det for eksempel er avtalt at du skal jobbe 37,5 timer per uke, men du i stedet jobber 39 timer, vil du ikke ha krav på overtidsbetaling for de ekstra timene du har arbeidet (med

mindre du noen av dagene har jobbet lenger enn 9 timer, se første avsnitt under punkt 2.2). For timene du har jobbet merarbeid har du krav på vanlig timelønn.

Beregning og utbetaling av feriepenger
Ferieloven §§ 10 og 11

2.3 Feriepenger

Ferieloven § 11 (3)

En arbeidstaker har krav på feriepenger tilsvarende minst 10,2 % av feriepengegrunnlaget. Feriepengegrunnlaget er all inntekt før skatt som ble opptjent året før. Feriepengegrunnlaget ditt vil fremgå av lønns- og trekkoppgaven fra arbeidsgiver. Utgangspunktet er at beløpet utbetales før feriestart. I praksis utbetales feriepengene ofte i juni. Du kan imidlertid alltid kreve å få utbetalingen senest én uke før ferien begynner. Dersom du, i strid med loven, ikke tar ut ferie, vil både feriekravet og kravet på feriepenger automatisk overføres til neste år. Vær oppmerksom på at bedre feriepenge rettigheter kan følge av arbeidsavtalen din eller tariffavtale.

Dersom arbeidsforholdet avsluttes skal feriepengene utbetales ved siste lønningsdag.

Forsinkelsesrente-
loven § 2

2.4 Forsinkelsesrenter

Hvis du ikke mottar lønn eller feriepenger til avtalt tid, har du krav på forsinkelsesrenter frem til betaling skjer. Dersom forfall er fastsatt på forhånd, kan du som hovedregel kreve forsinkelsesrenter fra dagen etter forfallsdato og frem til den dagen arbeidsgiver betaler. Forfallsdatoen for ditt lønnskrav vil være dagen det er avtalt lønnsutbetaling. Avtalt lønnsutbetaling vil som regel stå i arbeidsavtalen din. Når din lønn ikke er utbetalt dagen etter avtalt dato har det skjedd et avtalebrudd, og du har krav på forsinkelsesrenter. En lønnsutbetaling kan også regnes som avtalt dersom du hver måned har fått utbetalt lønn til omtrent samme dato. Forfallstidspunktene for utbetaling av feriepenger er nærmere regulert i ferieloven, med mindre annet er avtalt, se punkt 2.3.

Forsinkelsesrente-
loven § 3

Forsinkelsesrenter beregnes fra dagen etter forfallsdato også for feriepenger.

Rentesatsen for forsinkelsesrenter blir regulert hvert halvår. Forsinkelsesrentene kan regnes ut på kalkulator for forsinkelsesrenten på www.regjeringen.no.

2.5 Andre krav

Andre krav kan følge av tariffavtale eller spesiell lovgivning.

2.5.1 Tariffavtaler

Dersom du er bundet av en tariffavtale kan det gjelde andre regler enn de som følger av arbeidsmiljøloven. Det vil normalt fremgå av arbeidskontrakten dersom ditt arbeidsforhold reguleres av en tariffavtale. Du kan også ta kontakt med din arbeidsgiver, kolleger, fagforening eller Arbeidstilsynet for å få informasjon om dette.

Lov om
allmenngjøring av
tariffavtaler mv.

2.5.2 Spesiell lovgivning

Allmenngjorte tariffavtaler

Enkelte tariffavtaler gjelder også for bedrifter og ansatte selv om de ikke er bundet av den gjennom medlemskap i en fagforening. Disse tariffavtalene er allmenngjorte ved lov og forskrift, og gjelder alle som jobber innenfor den aktuelle bransjen. Allmenngjort tariff kan gi bedre arbeidsvilkår enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Per desember 2019 gjelder allmenngjort tariff for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser, arbeidstakere i landbruksnæringen, arbeidere ved fiskeindustribedrifter, arbeidstakere som utfører renhold, arbeidstakere innenfor skips- og verftsindustrien, arbeidstakere innenfor elektrofagene (gjelder ikke offshore), arbeidstakere som kjører godstransport på vei,

Lov om 1. og 17.
mai som
høgtidsdager § 3

arbeidstakere som kjører persontransport med turbil og arbeidstakere innenfor overnatting, servering og catering.

Ta kontakt med Arbeidstilsynet eller aktuell fagforening for å undersøke om du er omfattet av en tariffavtale.

Høytidsdagstillegg

Hvis 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.

Hovedregel
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15 (2)

3 TREKK I LØNN

3.1 Innledning

Den klare regelen er at arbeidsgiver ikke har adgang til å trekke i lønn etter eget skjønn. Hvis arbeidsgiver for eksempel hevder at du skylder han penger på grunn av dårlig utført arbeid, skade på arbeidsverktøy eller lignende, kan han likevel ikke trekke dette fra lønnen din før utbetaling.

Den eneste måten arbeidsgiver lovlig kan trekke i lønn på, er hvis det er grunnlag for det i arbeidsmiljøloven. Under har vi skrevet litt om i hvilke situasjoner det lovlig kan gjøres trekk. Felles for disse tilfellene er at arbeidsgiver har en plikt til å informere om trekket når man får utbetalt lønnen sin eller rett etter. Trekket skal også stå på

lønnsslippen. Du bør alltid kontrollere at du har fått riktig lønn

Grunnlag i lov
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 a)

3.2 Lovlige grunnlag for trekk i lønn og feriepenger

Tjenestepensjon
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 b),
se f. eks. lov om
Statens
Pensjonskasse § 17

3.2.1 Lov

En arbeidsgiver kan foreta trekk i lønnen og feriepengene dine dersom en lov direkte gir adgang til dette. Skattetrekk og bidragstrekk er eksempler på slike trekk.

3.2.2 Egenandel til tjenestepensjonsordning

Skriftlig avtale
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 c)

Innskudd i private og offentlige tjenestepensjonsordninger kan trekkes av lønnen. Trekk etter dette unntaket er ofte beskrevet i arbeidsavtalen.

3.2.3 En skriftlig avtale om trekk

Det kan foretas trekk dersom du *på forhånd* har inngått en skriftlig avtale med din arbeidsgiver om at dette er greit. Avtalen må altså være inngått før det aktuelle trekket gjøres. Det er ikke tilstrekkelig at dette skjer ved en generell bestemmelse i arbeidskontrakten – det må avtales spesifikt mellom arbeidsgiver og deg. Din arbeidsgiver står altså ikke fri til å trekke deg i lønn, for eksempel ved for mye utbetalt lønn, kun på grunnlag av en generell bestemmelse i din kontrakt. Hvert enkelt trekk må avtales separat. Det må stå i avtalen hva trekket gjelder og hvor mye som skal trekkes.

Tariffavtale
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 d)

Det kan være tilfeller hvor arbeidsgiver ikke kan trekke deg i lønn, selv om dere har inngått en skriftlig avtale. Dersom du er i tvil kan du ta kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene, se punkt 8.

3.2.4 Tariffavtale

Det kan foretas trekk i lønn til fagforeningskontingent, eller til felles forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening. Ta kontakt med din fagforening om dette.

Erstatning
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 e)

3.2.5 Erstatning

Arbeidsgiver kan på visse vilkår trekke deg i lønn for skade eller tap som du har påført arbeidsgiverens virksomhet. Reglene for dette er strenge. Du kan kun trekkes i lønn for utgifter som har med skaden eller tapet å gjøre. Disse utgiftene må dessuten faktisk være påløpt, og dette må være dokumenterbart. Dette innebærer at din arbeidsgiver for eksempel må vise til kvitteringer for utgifter han har hatt som en følge av den skaden han mener du har påført.

Det foreligger flere vilkår, som alle må være oppfylte. Vilrårene er:

1. Det må foreligge skade eller tap
2. Skaden eller tapet må ha oppstått i forbindelse med arbeidet
3. Skaden eller tapet må ha skjedd ved at du enten har utvist skyld eller kan klandres
4. I tillegg må enten
 - Du ha innrømmet skriftlig at du er ansvarlig for å erstatte skadene som er skjedd
 - Din arbeidsgiver få en dom på kravet mot deg
 - Det foreligge en situasjon der du har gått fra jobben uten å ha lov til det, og at skaden eller tapet har oppstått som følge av dette.

Din arbeidsgiver kan mene at disse vilrårene er oppfylt, og derfor trekke deg i lønn. Vurderingen er imidlertid såpass skjønnsmessig at andre kan vurdere det annerledes. Ta

kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene dersom du er i tvil eller har spørsmål.

For mye utbetalt lønn
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15(2 f)

3.2.6 For mye utbetalt lønn ved streik eller lock-out

Arbeidsgiver kan foreta trekk dersom det ikke har vært mulig å ta hensyn til fravær ved lønnsutregningen på grunn av streik eller lock-out.

For mye utbetalt lønn på grunn av andre omstendigheter enn streik og lock-out må arbeidsgiver kreve tilbakebetalt på annen måte, som oftest ved å sende en faktura. Se likevel punkt 3.2.3.

Livsopphold
Arbeidsmiljøloven
§ 14-15 (3)

3.2.7 Begrensninger i trekkets størrelse

Når det gjelder trekk etter punkt 3.2.3, 3.2.5 eller 3.2.6, kan det ikke trekkes mer i lønn eller feriepenger enn at du beholder det du med rimelighet trenger til å forsørge deg og din husstand.

Din livssituasjon må derfor vurderes konkret før det trekkes i lønn og feriepenger.

3.3 Fremgangsmåte ved ulovlig trekk

Dersom arbeidsgiveren din varsler deg om lønnstrekk, eller trekker deg i lønn, kan du for eksempel ta kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene, se punkt 8. Dersom trekket er ulovlig, er beløpet som er trukket fra lønnen din å regne som manglende lønn. Utestående lønn kan inndrives etter prosessen beskrevet nedenfor under punkt 5.

Straffeansvar
Arbeidsmiljøloven
§ 19-1

3.4 Konsekvenser av ulovlig trekk

Overtredelse av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om trekk i lønn og feriepenger kan medføre straffeansvar for arbeidsgiver. Ta kontakt med politiet dersom du ønsker å anmelde arbeidsgiveren din eller har spørsmål om arbeidsgivers straffeansvar.

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

Hvis arbeidsgiveren din ved en feil har utbetalt for mye lønn eller feriepenger til deg, oppstår spørsmålet om arbeidsgiveren din kan kreve tilbakebetalt den del av beløpet som er feil utbetalt. Det er kun når den feilaktige utbetalingen skyldes streik og lock-out at dette er regulert i lovverket. I andre tilfeller beror løsningen på en konkret vurdering av hva som vil være rimelig i det aktuelle tilfellet etter læren om *condictio indebiti*.

Om arbeidsgiveren din har krav på å få tilbakebetalt for mye utbetalt lønn er en vanskelig vurdering. Ta kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene, se punkt 8, eller en advokat hvis du ønsker hjelp med vurderingen.

Dersom arbeidsgiveren din kan kreve tilbakebetalt for mye utbetalt lønn, kan han som hovedregel ikke drive inn dette ved å trekke deg i lønn, se punkt 3.

Foreldelsesloven
§ 3 jfr. § 24

**Kravet foreldes
etter tre år**

Foreldelsesloven
§ 2

5 ER KRAVET FORELDET?

At kravet er foreldet innebærer at den som skylder pengene ikke lenger har en plikt til å betale det. Foreldelsesfristen for lønn- og feriepengekrav er i utgangspunktet tre år fra forfallsdato. Forfallsdatoen for lønnskrav er den dagen du etter avtalen med arbeidsgiveren din skulle ha fått lønnen utbetalt. Forfallstidspunktene for utbetaling av feriepenger er nærmere regulert i ferieloven, se punkt 2.3.

**Avbrudd av
fristen**
Foreldelsesloven
 §§ 14 og 15

Foreldelsesfristen avbrytes blant annet dersom arbeidsgiveren din, før kravet er foreldet, innrømmer at han skylder penger. Jussbuss anbefaler at du forsøker å få en slik innrømmelse skriftlig, fordi det kan være vanskelig å bevise en muntlig innrømmelse i ettertid.

Foreldelsesloven
 §§ 15, 18

Dersom arbeidsgiver ikke innrømmer at han er forpliktet til å betale, må du ta rettslige skritt for å avbryte foreldelsesfristen. Rettslige skritt betyr at du enten klager

arbeidsgiver inn for forlikrådet eller begjærer arbeidsgiver konkurs. Et påkrav eller forhandlinger om kravet er ikke i seg selv nok til å avbryte foreldelsesfristen. Dersom du har tvangsgrunnlag for din fordring, og begjærer tvangsfullbyrdelse, avbrytes også foreldelsen.

Foreldelsesfristen på tre år gjelder også for arbeidsgiver dersom han ønsker å kreve tilbake for mye utbetalt lønn eller feriepengene.

6 NÅR LØNNEN IKKE BLIR BETALT

6.1 Innledning

6.1.1 Generelle råd

Det kan være flere grunner til at du ikke får utbetalt lønn. 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.

Når du skal kreve inn lønnen din er det viktig at du handler raskt, ettersom det løper tidsfrister. 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 5.3.3.

Generelt er det viktig at du sparer på eller tar kopi av all kommunikasjon mellom arbeidsgiver og deg. Alle brev fra deg som kan brukes som bevis for at du har forsøkt å kreve inn

Ta kopi av brevene

arbeidsvederlag, for eksempel lønn eller feriepenger, bør sendes både rekommandert og ved vanlig postgang.

Sjekk om arbeidsgiver har blitt slått konkurs

Når du er i en lønnsinndrivelsesprosess er det viktig at du med jevne mellomrom, for eksempel minst én gang i uken, søker opp din arbeidsgiver på Brønnøysundregistrenes hjemmeside, www.brreg.no. Her kan du undersøke om arbeidsgiveren din er 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 handle raskt. Du må i så fall følge fremgangsmåten som er beskrevet i punkt 5.3.2.5.

6.1.2 Det finnes ulike måter å inndrive lønn på

Forskjellen mellom betalingsvilje og betalingsevne

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 – *han mangler betalingsvilje*, se punkt 5.2. Det andre alternativet er at arbeidsgiveren din ikke har penger til å betale deg – *han mangler betalingsevne*, se punkt 5.3.

Siden fremgangsmåten avhenger av om arbeidsgiveren din mangler evne eller vilje til å betale lønnen, er det viktig og først få avklart grunnen til at lønnen ikke blir betalt.

Du kan finne ut om arbeidsgiveren din mangler betalingsvilje eller evne ved å spørre ham eller tillitsvalgt. Hjemmesiden til Brønnøysundregistrene, www.brreg.no, kunngjør konkursåpning hvis dette har funnet sted. 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 selv 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.

6.2 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsvilje

6.2.1 Innledning

Dersom arbeidsgiver mangler betalingsvilje vil det si at han nekter å betale lønn, selv om han har penger nok til det.

Nedenfor tar vi for oss prosessen med å inndrive lønn i slike tilfeller.

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.

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 lønns slipper. Slik dokumentasjon kan du be arbeidsgiveren din om å gi deg.

Husk dokumentasjon!

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 krav.

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

Kravet på lønn må 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. Du kan derfor bevise at du faktisk har sendt brevet, dersom det skulle bli et spørsmål senere i prosessen.

Rekommandert

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.

Skattebetalings-
forskriften
§§ 5-6-1 og 5-7-1

Det kan være lurt å få frem at det skal skattes av lønnen på vanlig måte. 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.

Tvangsfullbyrdelsesloven
§ 4-18.

Det er viktig å få frem at påkravet er et varsel om tvangsfullbyrdelse, og at kravet vil forfølges rettslig dersom beløpet ikke betales.

Se punkt 2.4 for hvordan du kan regne ut forsinkelsesrentene.

På neste side kan du se et forslag på hvordan et påkrav kan se ut, og på siden etter kan du se hvordan et varsel om tvangsfullbyrdelse kan se ut. Begge dokumentene er tilgjengelige i word-format på våre nettsider.

[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 arbeidstimerne. Jeg har heller ikke mottatt overtidsbetaling og feriepengene, 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 forfølges 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

[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

Tvisteloven § 6-2

6.2.3 Annet skritt: forliksrådet

Hvis arbeidsgiveren din er uenig i kravet, eller av en annen grunn ikke vil betale, vil det neste steget som oftest være forliksrådet.

Forliksrådet er en offentlig meklingsinstans. Formålet med forliksrådet er blant annet å mekle mellom partene, slik at de kommer til enighet. Det skal legges til rette for at dette skjer enkelt, hurtig og billig.

Tvisteloven § 6-1 (1)

Forliksrådet kan i visse tilfeller avsi dom dersom partene ikke kommer til enighet. Dette kan skje hvis kravet er tilstrekkelig veldokumentert. I saker der kravet ikke er like godt dokumentert vil ikke nødvendigvis forliksrådet avsi dom. Da kan partene i stedet bli enige om en sum som er lavere enn det som opprinnelig ble krevd – partene inngår forlik.

At du ikke nødvendigvis vil få fullt ut medhold i kravet ditt er en risiko det er verdt å merke seg før du sender inn forliksklage.

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. 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.

Krav til forliksklagen

Tvisteloven § 6-3

Forlikradsbehandling koster 1,15 ganger rettsgebyret. Rettsgebyret er fra 01.01.2020 kr. 1172. Behandlingen koster altså kr 1347. Den som sender inn klagen må dekke dette gebyret. Gebyret kan du imidlertid kreve tilbakebetalt av arbeidsgiver i forliksklagen. Det er ikke sikkert at arbeidsgiver må betale gebyret, selv om du krever det. Det er en risiko ved å klage saken inn for forlikrådet at du kan bli nødt til å betale rettsgebyret selv.

Vernetting

Tvisteloven §§ 4-4 og 4-5 (4)

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

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

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

Tilsvarende

Tvisteloven § 6-4

Du og din arbeidsgiver vil deretter bli innkalt til et rettsmøte i forlikrådet. Et slikt møte bør holdes innen 3 måneder etter at du sendte forliksklagen. Noen forlikråd har imidlertid lengre saksbehandlingstid enn dette.

Innkalling til møte

Tvisteloven § 6-5

Dersom du bor i kommunen eller nabokommunen til forlikrådet som behandler saken, må du i utgangspunktet møte personlig. Ta kontakt med ditt lokale forlikråd for mer informasjon om møteplikt.

Møteplikt

Tvisteloven § 6-6

Fraværdom

Tvisteloven §§ 6-10 og 16-10

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

Rettsforlik

Tvisteloven §§ 6-8 (6), 19-11, 19-12 og 19-15

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. Du kan ta kontakt med forliksrådet eller tingretten for mer informasjon om hva et rettsforlik innebærer.

Dom i forliksrådet

Tvisteloven § 6-10

Tvisteloven § 6-10 (3) a) og b)

Tvisteloven § 6-12 (5)

Tvisteloven § 6-14

Dersom forhandlingene ikke fører frem, kan forliksrådet i visse tilfeller avsi dom. Dette gjelder når en av partene ber om det og kravet er under kr. 125.000,-. Er kravet over kr. 125.000,- må partene være enige om at forliksrådet skal avsi dom, eller vilkårene for fraværdom må være oppfylt (se punkt om fraværdom ovenfor). Uansett størrelsen på kravet vil du kunne kreve dom når arbeidsgiver ikke har noen holdbare innvendinger mot kravet, eller bare påstår å mangle penger.

Dommen skal avsies innen én uke. Dersom du eller din arbeidsgiver er uenig i dommen, kan den tas 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 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. For nærmere juridisk bistand kan du ta kontakt med et av de studentdrevne retts hjelpstiltakene, se punkt 8, eller en advokat.

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 han 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.

Tvangskraft

Tvisteloven § 19-13

Tvangsfullbyrdelsesloven
§§ 4-4, 4-12 og 4-16

Dersom betalingsfristen har gått ut, og dommen eller rettsforliket gir deg medhold, har du et *tvangskraftig tvangsgrunnlag*. Dette betyr at du kan få hjelp av det offentlige ved namsmannen til å drive inn kravet ditt. Mer informasjon om hvordan du tvangsinndriver kravet, finner du i punkt 5.2.4.

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 forlikrådsbehandlingen, eller på det tidspunktet når 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. Hvis det kommer tegn på at arbeidsgiver har økonomiske problemer må du vurdere om du bør begjære arbeidsgiver konkurs. Neste skritt i prosessen vil i så fall være å sende et konkursvarsel, se punkt 5.3.2.2.

. Du kan finne en mal på forliksklage på www.forlikssraadet.no og <https://www.politiet.no/tjenester/namsmann-og-forlikssrad/forlikssradet/>

6.2.4 Tredje skritt: Begjæring om utleggsforretning

Når det blir avsagt dom eller inngås forlik i forliksrådet, vil arbeidsgiver få en frist til å betale. Hvis kravet ikke er betalt innen betalingsfristen, blir neste skritt å sende en begjæring om utleggsforretning til namsmannen.

Tvangsfullbyrdelsesloven §§ 4-12 (2) og 4-16

Namsmannen er en offentlig instans som har tvangsmyndighet til blant annet å beslaglegge og selge arbeidsgivers eiendeler for å drive inn lønnen din.

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 3-1

En begjæring om utleggsforretning koster 1,7 ganger rettsgebyret. Rettsgebyret fra 01.01.2020 er 1172 kroner. En begjæring koster kr. 1992,-. Du må legge ut for dette gebyret. Gebyret kan legges til i kravet mot arbeidsgiveren din. Da *kan* du få beløpet tilbakebetalt hvis arbeidsgiver betaler eller hvis du får dekning gjennom tvangsinndrivelse. Det er imidlertid ikke sikkert at du får dette gebyret dekket.

Tvangsfullbyrdelses-
loven §§ 5-4 og 7-6

Når namsmannen har mottatt en begjæring om utleggsforretning vil instansen undersøke om det formelle ved begjæringen er i orden, for eksempel at du har lagt ved dommen fra forliksrådet. 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 namsmannen sørge for at begjæringen legges frem for arbeidsgiver. Arbeidsgiver får da en to ukers frist på å uttale seg om saken.

Tvangsfullbyrdelses-
loven §§ 5-2 og 7-5

For at en begjæring skal behandles må den oppfylle bestemte krav. Du kan ta kontakt med din lokale namsmann for informasjon om hvordan du skal skrive en begjæring om utlegg.

Begjæringen med vedlegg skal sendes i fire eksemplarer til namsmannen i kommunen der din arbeidsgiver holder til.

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-7

6.2.5 Fjerde skritt: Sikringen av ditt lønnskrav

At kravet ditt sikres innebærer at du får en rett til verdier din arbeidsgiver har.

Når arbeidsgiver har uttalt seg om utleggsbegjæringen, eller fristen for å uttale seg har utløpt, bestemmer namsmannen om det skal avholdes utleggsforretning. Formålet med utleggsforretningen er å sikre lønnskravet ditt ved at det tas utleggspant i noe arbeidsgiveren din eier.

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.

1) Utlegg i en gjenstand

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-18 flg,
kap. 8 og 11

Hvis du får utlegg i en gjenstand, sier vi at du får en panterett i denne gjenstanden. En panterett vil innebære at du kan få dekket kravet ditt ved å kreve at gjenstanden blir tvangssolgt. Bli 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 5.2.6.

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 namsmannen eller et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene for veiledning.

Klage
Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-26

Du kan klage på valget av utleggsgjenstand. 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,-, og du får utlegg i en maskin som er verdt kr 100 000,-, kan det være lurt å klage dersom det allerede er noen som har et utlegg på kr 80 000,- i den samme maskinen. Klagefristen er én måned fra du mottar brev om utlegget. Det er namsmannen som er klageinstans. Dersom namsmannen 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. Fra 01.01.2020 vil et rettsgebyr tilsvare kr 1172,-. Ta kontakt med namsmannen hvis du har spørsmål om klage på valg av utleggsgjenstand, og mulige kostnader i forbindelse med dette.

Se punkt 5.2.6 for mer informasjon om hvordan du kan gå fram for å se om det er andre som også har pant i samme gjenstand.

2) Utleggstrekk

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-21

Utleggstrekk innebærer at arbeidsgiveren din trekkes i lønn eller ytelser fra folketrygden. Trekket blir overført til din konto, slik at du fortløpende får dekket ditt krav på lønn.

Utleggstrekk kan kun begjæres overfor en arbeidsgiver som driver et enkeltpersonforetak.

Perioden for utleggstrekk kan normalt ikke overstige to år. Trekkperioden regnes fra den dagen utleggsforretningen ble avholdt.

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-26

Du kan også klage på utleggstrekket. 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 namsmannen har valgt utleggstrekk fremfor utlegg i en gjenstand.

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-23

Dersom arbeidsgiveren din går konkurs, er det usikkert om konkursboet vil gi deg medhold i et utleggstrekk. Dersom din arbeidsgiver får økonomiske problemer og risikerer å gå konkurs bør du derfor vurdere å klage på utleggstrekket. Ta kontakt med namsmannen for mer informasjon. I slike tilfeller bør du også vurdere om du selv skal slå arbeidsgiver konkurs, se punkt 5.3.

3) Intet til utlegg

Tvangsfullbyrdelses-
loven § 7-25

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

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 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 5.3, eller så kan du på et senere tidspunkt sende en ny begjæring om utlegg til namsmannen. Det siste kan være aktuelt dersom du finner ut at arbeidsgiveren din har fått bedre økonomi.

6.2.6 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. 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. 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 internettside www.brreg.no. For utlegg i bolig kan du ta kontakt med Statens kartverk. Internettsiden deres er www.kartverket.no.

Om man bør begjære tvangssalg er en vanskelig avgjørelse. Hvis du vurderer å begjære tvangssalg bør du ta kontakt med namsmannen eller et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene for nærmere informasjon og veiledning om fremgangsmåten. På www.politi.no kan du også finne informasjon og maler vedrørende tvangssalg.

Tvangsfullbyrdelses-
loven kap. 8, 9, 10, 11 og
12

Tvangsfullbyrdelses-
loven §§ 8-16, 10-6, 11-
20 og 12-6

6.3 Hvis arbeidsgiver mangler betalingsevne

6.3.1 Innledning

At arbeidsgiver mangler betalingsevne, betyr at han hverken har penger eller eiendeler som kan selges for å betale lønnen din. I slike tilfeller kan du være nødt til å begjære arbeidsgiver konkurs for å få lønnen din utbetalt.

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 slå arbeidsgiver konkurs, bør du derfor undersøke om kravet ditt vil bli dekket av NAV Lønnsgaranti, se punkt 5.3.3.

Du kan finne mer informasjon om konkurs på Konkursrådets internettside www.konkursradet.no.

Hvorvidt du bør slå arbeidsgiver konkurs avhenger blant annet av:

- ***Hvor sikkert det er at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne (se punkt 5.3.2)***
- ***Om hele eller deler av kravet ditt dekkes av lønnsgarantiordningen ved konkurs (se punkt 5.3.3)***

Insolvent

Konkursloven §§ 60 og 61

6.3.2 Hvor sikkert er det at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne?

For at du skal kunne slå arbeidsgiveren din konkurs, er det et vilkår at arbeidsgiveren din mangler betalingsevne. Manglende betalingsevne heter i loven *insolvens*. Arbeidsgiveren din er insolvent når han både er *illikvid* og *insuffisient*. At arbeidsgiver er illikvid betyr at han 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 han har mer gjeld enn formue.

Sannsynligheten for at en konkursbegjæring vil lede til konkurs er størst hvis det foreligger en *presumsjon for insolvens*. Enkelt forklart innebærer en presumsjon at noe er sannsynlig. Du må altså forsøke å sannsynliggjøre at arbeidsgiver er insolvent. Hvis du klarer å sannsynliggjøre at arbeidsgiver er insolvent, vil det være opp til arbeidsgiver å motbevise dette. Under kan du se eksempler på hva du kan gjøre for å sannsynliggjøre at arbeidsgiver er insolvent (skape presumsjon for insolvens).

Erstatningsansvar
Konkursloven § 76

Obs: Hvis du prøver å slå arbeidsgiver konkurs, og det viser seg at arbeidsgiver ikke er insolvent, vil det ikke bli åpnet konkurs. Hvis du har fremsatt konkursbegjæringen uten *skjellig, altså god, grunn* er det en risiko for at du må betale erstatning til arbeidsgiveren din. Erstatningsansvaret vil omfatte de utgifter som kan antas å ha påløpt som følge av selve konkursbegjæringen. I praksis blir arbeidstakere svært sjeldent dømt til å betale erstatning til arbeidsgivere i slike tilfeller. Dette gjelder særlig hvis det foreligger en presumsjon for insolvens. Det er også en risiko for at du må betale arbeidsgivers saksomkostninger dersom det ikke åpnes konkurs.

Betale arbeidsgivers saksomkostninger
Tvisteloven § 20-2

Vurderingene nedenfor kan være vanskelige. Jussbuss anbefaler derfor at du tar kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene, Advokatvakten eller en advokat for råd om du bør begjære arbeidsgiveren din konkurs. Se punkt 8 bakerst i brosjyren for kontaktinformasjon.

Nedenfor vil vi se nærmere på ulike presumsjoner for insolvens.

Arbeidsgivers erkjennelse
Konkursloven § 62

Presumsjon nr. 1: Arbeidsgiver gir beskjed om at han er insolvent

Det foreligger en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent dersom han gir deg beskjed om at han ikke har penger eller ikke er i stand til å dekke lønnen din etter hvert som den forfaller.

Hvis du får en slik beskjed fra arbeidsgiveren din, bør du be ham om å bekrefte dette skriftlig. Dersom du ikke får en

skriftlig bekreftelse vil det være vanskelig å bevise overfor en dommer at arbeidsgiver har sagt at han er insolvent. En muntlig bekreftelse alene er en dårlig presumsjon, og du bør forsøke å skaffe bedre grunnlag for din påstand før du slår arbeidsgiver konkurs.

Dersom det foreligger en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent etter dette punktet kan du gå til punkt 5.3.2.3 i brosjyren for den videre prosessen.

Stans av betalinger
Konkursloven § 62

Presumsjon nr. 2: Arbeidsgiver har stanset sine betalinger

Det foreligger en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent hvis han har sluttet å betale regninger eller gjeld.

Dette kan for eksempel komme til uttrykk ved at arbeidsgiver har sendt ut brev til alle han skylder penger om at han har sluttet å betale gjelden sin.

Selv om du skulle kjenne til flere ansatte som heller ikke har fått lønn, vil ikke dette i seg selv være en sterk presumsjon. Du bør derfor ha en skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver på at han har sluttet å betale gjeld o.l.

Dersom det foreligger en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent etter dette punktet, kan du gå til punkt 5.3.2.3 i brosjyren for den videre prosessen.

Intet til utlegg
Konkursloven § 62

Presumsjon nr. 3: Avholdt utleggsforretning med resultatet intet til utlegg

Det foreligger presumsjon for insolvens hvis det er avholdt utleggsforretning med resultatet intet til utlegg i løpet av de siste tre månedene før du sender inn en konkursbegjæring, se punkt 5.3.2.3. For mer informasjon om utleggsforretning, se punkt 5.2.5. Denne presumsjonen er sterkest den dagen utleggsforretningen ble avholdt. Dette er fordi sannsynligheten for at arbeidsgivers økonomiske situasjon har endret seg blir større jo lenger tid som går.

Det er ikke nødvendig at det er du som har bedt om utlegg. Hvis du har en kollega eller kjenner noen andre som har bedt om

utleggsforretning hos arbeidsgiver, og utleggsforretningen resulterte i intet til utlegg, kan du bruke dette resultatet som en presumsjon for insolvens.

Dersom det foreligger en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent etter dette punktet kan du gå til punkt 5.3.2.3 i brosjyren for den videre prosessen.

Konkursvarsel
Konkursloven § 63

Presumsjon nr. 4: Konkursvarsel

Dersom det ikke foreligger presumsjon for insolvens etter de punktene som er nevnt over (punkt 1-3), men du likevel tror at arbeidsgiver er insolvent, kan du sende et konkursvarsel. På den måten skaper du selv en presumsjon for at arbeidsgiver er insolvent. Du må i så fall følge konkursprosessen fra punkt 5.3.2.1.

6.3.2.1 Første skritt: Påkrav

Første skritt vil være å sende et påkrav til arbeidsgiveren din om at du ikke har fått utbetalt det du har krav på. Hvordan du gjør dette kan du lese ovenfor i punkt 5.2.2.

Konkursvarsel som presumsjon
Konkursloven § 63

6.3.2.2 Andre skritt: Konkursvarsel

Dersom arbeidsgiveren din ikke betaler innen fristen du har satt i påkravet, og det fortsatt er grunn til å tro at han er insolvent, er neste skritt å sende arbeidsgiver et konkursvarsel.

Et konkursvarsel kan *tidligst* sendes fire uker etter at påkravet ble sendt, hvis det skal gi presumsjon for insolvens.

Regnskapsloven § 1-2

For at et konkursvarsel skal kunne regnes som en presumsjon for insolvens må arbeidsgiveren din ha lovbestemt regnskapsplikt. De fleste selskap har en slik plikt, men enkeltpersonforetak kan være unntatt. Du kan finne ut om arbeidsgiveren din har regnskapsplikt ved å ta kontakt med Brønnøysundregistrene. Se kontaktinfo under punkt 8.

Kravet må være klart og forfalt
Konkursloven § 63

Det er videre et vilkår at kravet må være *klart og forfalt*. Kravet ditt er for eksempel *klart* hvis det foreligger dom på det (for eksempel fra forliksrådet, se punkt 5.2.3), eller dersom du har dokumentert det godt i påkravet, for eksempel ved lønnslipper,

kontrakt og kontoutskrifter. Kravet er *forfalt* når du ikke har fått utbetalt lønnen til avtalt tid. Her kan du for eksempel vise til arbeidskontrakten din, dersom det fremgår av denne hva som er avtalt lønningsdag. Se punkt 2.4 for informasjon om når krav på lønn og feriepenger forfaller.

I konkursvarselet *må* du gi arbeidsgiver en ny *betalingsfrist på to uker*. I varselet må du også informere arbeidsgiver om at dersom pengene ikke betales innen fristen, vil du sende en konkursbegjæring. Du må også informere om at manglende betaling vil være å anse som en konkurspresumsjon.

Sendes i to eksemplarer
Domstolloven §§ 160 og
177

Konkursvarselet skal ikke sendes til arbeidsgiver, men skal sendes i to eksemplarer til din arbeidsgivers lokale hovedstevnevitne. Hovedstevnevitnet er namsmannen eller lensmannen i kommunen dersom det ikke finnes en namsmann.

Hovedstevnevitnet vil sørge for at konkursvarselet blir forkynt for arbeidsgiveren din. Dette innebærer at arbeidsgiver blir informert om konkursvarselet og mottar et eksemplar av konkursvarselet. Du vil motta en bekreftelse fra Hovedstevnevitnet når konkursvarselet er forkynt.

Gebyr

Hovedstevnevitnet vil kreve et gebyr for å informere arbeidsgiveren din om konkursvarselet. Dette gebyret er et halvt rettsgebyr, altså kr. 586. Dette gebyret må du betale. Du kan legge til gebyret i kravet du har mot arbeidsgiveren din.

Du kan finne en mal for konkursvarsel på Konkursrådets internettside www.konkursradet.no.

6.3.2.3 Tredje skritt: Konkursbegjæring

Dersom arbeidsgiver ikke har betalt innen betalingsfristen i konkursvarselet, og du fremdeles regner med at arbeidsgiver er insolvent, er neste skritt å sende en konkursbegjæring.

Tvisteloven
§ 12-3

Konkursbegjæringen og alle vedleggene sendes i fem eksemplarer til den tingretten der arbeidsgiver har sitt hovedforretningssted. At det skal sendes fem eksemplarer er av praktiske årsaker – to til motpart, én til tingretten selv, og to til deg. Hva som er arbeidsgivers hovedforretningssted kan du finne ut ved å søke på www.brreg.no. Deretter kan du søke

opp riktig domstol på www.domstol.no. **Du skal sende konkursbegjæringen til tingretten, ikke til arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver holder til i Oslo, skal du sende konkursbegjæringen til Oslo byfogdembete.**

Konkursloven § 63

For at konkursvarselet du tidligere har sendt skal gjelde som presumsjon for insolvens, må tingretten motta konkursbegjæringen innen to uker etter at betalingsfristen i konkursvarselet løp ut. Det betyr at dersom betalingsfristen i konkursvarselet var 1. februar, må tingretten ha *mottatt* konkursbegjæringen senest 14. februar. Det er ikke nok at konkursbegjæringen sendes i posten 14. februar, den må ha kommet *frem* til tingretten. Du kan møte opp personlig i tingretten og levere konkursbegjæringen. Pass i så fall på at du møter opp i god tid før stengetid. Du kan ta kontakt med tingretten for informasjon om åpningstider.

Konkursloven § 66

I konkursbegjæringen må du forklare så mye som er nødvendig for at tingretten skal kunne vurdere om du har et krav. Dette er fordi tingretten kun kan slå arbeidsgiveren din konkurs hvis du kan bevise at du faktisk har et krav mot ham. Hvis du ikke kan dokumentere selve kravet, for eksempel ved timelister eller bankkontoutskrifter, kan du likevel begjære arbeidsgiveren din konkurs. Ulempen er at det blir vanskeligere for deg å bevise at du faktisk har et krav, slik at risikoen for tap og eventuelt erstatningsansvar blir større.

Dokumentasjon

I konkursbegjæringen må du legge ved dokumentasjon på selskapets organisasjonsnummer og hvem som er styreformann. Dette må gjøres gjennom å bestille en firmaattest fra Brønnøysundregisteret. Noen tingretter tillater også utskrift av selskapets «nøkkelopplysninger fra enhetsregisteret» på www.brreg.no. Ta kontakt med tingretten for informasjon om det er nok med kun utskrift av nøkkelopplysningene, eller om du også må bestille firmaattesten.

Firmaattest

Før du sender en konkursbegjæring må du tenke over at arbeidsgiver kan anke avgjørelsen fra tingretten. Saken vil i så fall bli behandlet i lagmannsretten. Dersom lagmannsretten kommer til at konkurs ikke skal åpnes, kan du risikere å måtte

Tvisteloven
§ 20-2

betale arbeidsgivers saksomkostninger. Saksomkostningene vil bli større jo lenger saken pågår. Denne risikoen må du ta stilling til før du bestemmer deg for å sende en konkursbegjæring.

Konkursloven
§ 67

Tvisteloven
§ 20-2

Konkursloven
§ 76

I de tilfellene hvor du som arbeidstaker ønsker å slå en arbeidsgiver konkurs, vil du ikke måtte betale noe for selve konkursbehandlingen. Du kan som sagt risikere å måtte betale arbeidsgivers saksomkostninger hvis det ikke åpnes konkurs. Sjansen for at du blir dømt til å betale erstatning utover dette er liten dersom du på forhånd har sendt et korrekt konkursvarsel.

En mal for konkursbegjæring kan du finne på Konkursrådets internettside www.konkursradet.no.

6.3.2.4 Fjerde skritt: Rettsmøtet

Møteplikt i rettsmøtet

Konkursloven § 149,
jfr. tvisteloven
§§ 23-1, 13-2, 3-3

Når du blir kalt inn til rettsmøte vil du få informasjon om du må møte personlig eller om det er tilstrekkelig at du møter ved advokat eller annen godkjent prosessfullmektig. Med godkjent prosessfullmektig menes en myndig person som retten har godkjent at skal representere deg, for eksempel en rettshjelper. Saken vil som hovedregel avvises dersom du ikke oppfyller din plikt til å møte i retten. Det betyr at retten ikke vil vurdere om arbeidsgiveren din skal slås konkurs.

Når du møter i retten er det du som begynner med å forklare hvorfor arbeidsgiver skylder deg penger, og hva du har gjort for å få arbeidsgiver til å betale. Dersom du er representert av en advokat eller rettshjelper, er det denne som kommer til å legge frem saken på dine vegne. Arbeidsgiver vil så få mulighet til å svare på det du sier. Dommeren kan stille spørsmål til begge om det er noe som er uklart. Det er også lov til å stille dommeren spørsmål underveis, for eksempel dersom du er usikker på hva noe betyr.

Rettsmøtet kan enten ende i at konkurs åpnes, at rettsmøtet blir utsatt eller at det ikke åpnes konkurs. Du vil som regel få vite resultatet ved avslutningen av rettsmøtet.

Dersom rettsmøtet *utsettes* vil arbeidsgiver få mulighet til å betale frem til det utsatte rettsmøtet avholdes. Dersom rettsmøtet utsettes, kan du be om at dommeren skal slå arbeidsgiver konkurs ved kontorforretning hvis arbeidsgiver ikke har sendt inn dokumentasjon til dommeren på at kravet er betalt innen neste rettsmøte. Hvis dommeren går med på det, slipper du å møte i retten igjen, og arbeidsgiver får et ekstra press på seg til å betale. Hvis arbeidsgiver ikke betaler innen fristen vil dommeren slå ham konkurs uten at det avholdes et nytt rettsmøte. Hvis dommeren ikke går med på å slå arbeidsgiver konkurs ved kontorforretning vil dere bli kalt inn til nytt rettsmøte. Du vil da ha plikt til å møte opp. Dersom du har spørsmål rundt dette kan du ta kontakt med den aktuelle domstolen.

Anke
Konkursloven § 153

Dersom det *ikke* blir åpnet konkurs, har arbeidsgiveren din sannsynligvis penger eller eiendeler som kan selges. Er du uenig i rettens vurdering kan du som hovedregel anke avgjørelsen innen en måned. Dersom du ikke ønsker å anke avgjørelsen kan du fortsette prosessen ved å varsle om utleggsbegjæring, se punkt 5.2.4.

Ta kontakt med tingretten eller et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene for nærmere spørsmål. Se bak i brosjyren for kontaktinformasjon.

6.3.2.5 Femte skritt: Konkurs åpnes

Hvis din arbeidsgiver slås konkurs er det sannsynlig at han 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.

Dekningsloven kap. 9 Dersom du har spørsmål i forbindelse med bobehandlingen kan du ta kontakt med bobestyreren. Bobestyrer har veiledningsplikt.

**Bobestyrerens
veiledningsplikt**
Konkursloven § 84

NB!
**Frist for å melde inn
kravet**
Konkursloven § 109
Konkursloven § 78

Når konkurs åpnes må du melde inn kravet til konkursboet innen en bestemt frist. 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, og i en avis som er alminnelig lest på stedet (for eksempel kommunens lokalavis). Det vil fremgå av denne kunngjøringen når fristen for å melde inn krav løper ut. 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.konkursradet.no.

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

**Statlig
Lønnsgaranti**
Lønnsgarantiloven

Lønnsgarantiloven
§ 1 andre og sjette
ledd

Lønnsgarantiloven
§ 1 tredje ledd nr. 1

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. Per 1. mai 2019 er grunnbeløpet kr. 99 858,-. Maksimal dekning per 1. mai 2019 er dermed kr. 199 716,-. Grunnbeløpet forandrer seg fra 1. mai hvert år. Ta kontakt med NAV for å høre hva grunnbeløpet er.

Hvis arbeidsgiveren din slås konkurs, vil han 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.

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 deg derfor å ta kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene dersom du har spørsmål knyttet til disse bestemmelsene.

Lønnsgarantiordningen kan dekke:

- 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.
- 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. NAV vil imidlertid vurdere dette selv om du ikke skulle ha fått en dom i saken.
- Renter inntil fristdagen for krav som er blitt utbetalt for sent.
- 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.

Lønnsgarantiloven
§ 1

Fristdagen
Den dagen
konkursbegjæringen
som førte til konkurs
ble mottatt av
tingretten

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.

Lønnsgarantiloven
§ 1 fjerde ledd nr. 2

Fristdagen
Den dagen
konkursbegjæringen
som førte til konkurs
ble mottatt av
tingretten

Lønnsgarantiloven
§ 1 fjerde ledd nr.2
jfr. dekningsloven
§ 9-3 første ledd nr. 1

Lønnsgarantiloven
§ 1 tredje ledd nr. 3

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. Forfallsdagen er den dagen da lønnen egentlig skulle blitt utbetalt. Fristdagen er den dagen da den konkursbegjæringen som førte til at det ble åpnet konkurs, ble levert hos tingretten. Det betyr at dersom konkursbegjæringen ble levert til tingretten 31. mai 2016, vil lønnsgarantiordningen dekke ubetalt lønn til og med 31.mai 2015. Dersom du har et ubetalt lønnskrav fra april 2015, 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.

For at et *feriepengekrav* skal dekkes av lønnsgarantien, må det være opptjent samme år som fristdagen eller året før. Det betyr at dersom konkursbegjæringen leveres i desember 2015, vil lønnsgarantiordningen dekke de feriepengene som er opptjent i hele 2015 og hele 2014. Hvis konkursbegjæringen leveres i januar 2016, vil lønnsgarantiordningen kun dekke de feriepengene som er opptjent i januar 2016 og hele 2015. Se punkt 2.3 for informasjon om hva du har krav på i feriepenger.

6.4 Hvis kravet er veldokumentert og arbeidsgiver er enig i kravet

Hvis kravet ditt er godt dokumentert og arbeidsgiveren din er enig i at han skylder penger, men likevel nekter å utbetale lønnen, kan du gå rett til namsmannen og begjære utleggsforretning. Du trenger da ikke å starte en konkursprosess. En forutsetning i et slikt tilfelle er at du

kan dokumentere at din arbeidsgiver har erkjent ditt krav skriftlig.

Fordelen med en slik fremgangsmåte er at du raskt kan få sikret lønnskrevet ditt ved utlegg eller utleggstrekk.

Ulempen er at arbeidsgiver under hele prosessen kan komme med innsigelser eller avvise at kravet eksisterer. Saken kan da havne i forliksrådet. Denne fremgangsmåten kan derfor være noe usikker.

Om du velger å gå rett til namsmannen må du være oppmerksom på at andre regler for saksgang gjelder enn de som er presentert foran i denne brosjyren. Det er flere vurderinger som bør foretas før du velger denne fremgangsmåten. Dersom du lurer på om du burde gå rett til utlegg uten først å behandle saken i forliksrådet, bør du ta kontakt med namsmannen i ditt distrikt. Du kan også ta kontakt med et av de studentdrevne rettshjelptiltakene.

6.5 Til hvem og hvor skal kravet rettes?

Det er flere ulike selskapsformer i Norge. Til hvem og til hvilken adresse et lønnskrev skal rettes, avhenger av hvilken selskapsform arbeidsgiveren din har valgt, og hvor du er i prosessen med å drive inn lønnskrevet. Det er viktig at kravet sendes til riktig adresse.

Hvilken selskapsform din arbeidsgiver har, kan fremgå av arbeidsavtalen din. Du kan også finne informasjon om dette på Brønnøysundregistrenes hjemmeside, www.brreg.no. Slike selskapsformer kan blant annet være aksjeselskap (AS), allmennaksjeselskap (ASA), enkeltpersonforetak, ansvarlig selskap med delt ansvar (DA), ansvarlig selskap med solidarisk ansvar (ANS), Norskregistrert utenlandsk foretak (NUF) og kommandittselskap m.v.

Nedenfor går vi igjennom hvor kravet skal rettes dersom arbeidsgiver enten er et aksjeselskap, et allmennaksjeselskap eller et enkeltpersonforetak.

Aksjeselskap (AS) og allmennaksjeselskap (ASA):

Krav som rettes mot et aksje- eller allmennaksjeselskap skal rettes til selskapets forretningssted. Hvor selskapet har sitt forretningssted kan du finne på Brønnøysundregistrenes internettside www.brreg.no.

Enkeltpersonforetak:

Dersom arbeidsgiveren din driver et enkeltpersonforetak, skal kravet rettes til arbeidsgivers private adresse i arbeidsgivers eget navn. Du skal altså ikke rette klagen til firmanavnet eller firmaadressen. Folkeregisteret kan gi opplysninger om din arbeidsgivers bostedsadresse dersom du sender inn en skriftlig søknad.

Det anbefales at du tar kontakt med et av de studentdrevne rettshjelpstiltakene dersom din arbeidsgiver har en annen selskapsform enn enkeltpersonforetak, aksje- eller allmennaksjeselskap.

7 STIKKORDREGISTER

Anke	Å bringe en dom/kjennelse/beslutning inn for et klageorgan eller en høyere domstol. Ved å anke kan den høyere instansen overprøve underinstansens avgjørelse.
Arbeidsvederlag	Penger du har krav på for arbeidet du utfører, for eksempel lønn og overtidsgodtgjørelse.
Debitor	Den som skylder noe.
Forfall	Den datoen et beløp senest skal betales.
Fristdag	Den dagen konkursbegjæringen som fører til konkurs blir mottatt av tingretten.
Gebyr	En pengesum som må betales for at en tjeneste skal utføres.
Insolvens	Når verdien av skyldnerens kapital og eiendeler ikke er stor nok til å dekke gjelden og skyldneren ikke er i stand til å betale sin gjeld ved forfall.
Konkurs	Skyldnerens kapital og eiendeler blir samlet i en pott som blir fordelt mellom skyldnerens kreditorer.
Kreditor	Den som har et krav på noe.
Krav	Noe du har rett på eller mener du har rett på.
Overbeheftet	Når rettighetene som er registrert i en ting har en verdi som er høyere enn den verdien tingen kan bli solgt for.
Panterettighet	Hvis du har panterettighet har du en sikkerhet i en bestemt ting. Hvis skyldneren ikke betaler kan du begjære tingen tvangssolgt slik at du får pengene du har krav på.
Presumsjon	En antagelse om at ett bestemt alternativ er det mest sannsynlige når det ikke legges frem bevis for noe annet.

Rettsmøte	Et møte som en domstol (f. eks. tingrett) eller et forliksråd holder for å forhandle mellom partene.
Skyldner	Den som skylder noe, se debitor.
Utlegg	Et av resultatene ved en utleggsforretning som innebærer at man får sikkerhet for sitt krav, enten i en gjenstand eller ved utleggstrekk.
Utleiggsforretning	Når namsmannen behandler en utleggsbegjæring; namsmannen undersøker hva skyldneren eier og tar eventuelt utlegg.
Utleiggsgjenstand	Den tingen det har blitt tatt utlegg i. Tingen kan bli tvangssolgt hvis skyldneren ikke betaler slik at den som har utlegg i gjenstanden kan få dekket sitt krav.
Utleggstrekk	Arbeidsgiveren din trekkes i lønn eller trygdeytelser slik at du fortløpende får dekket ditt krav.
Rettsgebyr	Rettsgebyr er et gebyr som må betales av den som går til sak, eller den som anker en rettsavgjørelse. Rettsgebyret er per 01.01.20 på 1172 kr. Rettsgebyret er et grunnleggende beløp som multipliseres for å angi priser for forskjellige tjenester.

8. NYTTIGE LENKER

8.1 De Studentdrevne rettshjelpstiltakene

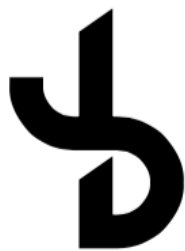
Jussbuss	www.jussbuss.no Tlf: 22 84 29 00
Juridisk Rådgivning for Kvinner	www.jurk.no Tlf: 22 84 29 50
Jussformidlingen i Bergen	www.jussformidlingen.no Tlf: 55 58 96 00
Jusshjelpa i Nord-Norge	www.jusshjelpa.no Tlf: 77 64 45 59

8.2 Andre instanser

Konkursrådet:	www.konkursradet.no
Arbeidstilsynet:	www.arbeidstilsynet.no Tlf: 73 19 97 00
Forliksråd:	www.forliksraadet.no
Namsmannen:	https://www.politiet.no/tjenester/namsmann-og-forlikrad/
Domstolene:	www.domstol.no
Brønnøysundregisteret:	www.brreg.no
Lovdata:	www.lovdata.no
Konfliktrådet:	www.konfliktraadet.no
NAV og NAV Lønnsgaranti:	www.nav.no

Advokatvakten:

<https://www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvakten/>



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

Telefon: 22 84 29 00 Faks 22 84 29 01

www.jussbuss.no