



# TILBAKEKREVI AV LØNN

Korrigeri  
av feilaktig utbetalt lønn

## SAMMENDRAG

Her finner du en oppsummering av reglene om trekk i lønn, og vurderingen av om arbeidsgiver skal eller kan kreve tilbake for mye utbetalt lønn.

## Innhold

Korrigerings av for mye utbetalt lønn.....	2
Trekk i lønn .....	2
Krav om tilbakebetaling.....	2
Condictio indebiti - momentene i den juridiske vurderingen.....	2
Tidsforløpet - innretningshensyn .....	3
Om noen kan bebreides for feilutbetalingen.....	3
Partenes stilling .....	3
Beløpets størrelse .....	3
Konkret vurdering .....	3
Arbeidsavtalen har standardklausul om korrigerings på neste lønning .....	3
Spørsmål om trekk i lønn.....	3

## Korrigerings av for mye utbetalt lønn

Fra tid til annen kan en arbeidstaker oppleve å få betalt ut for mye i lønn. Det oppleves kanskje gledelig med en gang å ha fått ekstra mye på lønnskontoen, men det kan gi problemer dersom arbeidsgiver siden vil ha pengene tilbake. I slike tilfeller oppstår spørsmålet om arbeidsgiveren har rett til å korrigere lønnsutbetalingen, og hvordan det kan gjøres.

En slik korrigerings kan gjøres på flere måter. Det kan skje ved at arbeidsgiver trekker arbeidstakeren i lønn, ved at arbeidstakeren tilbakebetaler det feilutbetalte beløpet, ved en kombinasjon av trekk og tilbakebetaling, eller ved at arbeidstaker jobber inn igjen hele eller deler av beløpet.

### Trekk i lønn

Hovedregelen er at trekk i lønn og feriepenger ikke er tillatt, jf. [arbeidsmiljøloven](#) § 14-15. Fra dette er det gjort noen unntak i loven: Når det er hjemlet i lov, når pengene går til definerte tjenestepensjonsordninger, når det er skriftlig avtalt på forhånd, når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker har påført virksomheten, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.

Det følger av lovens forarbeider at reglene om begrensning i trekkadgangen skal utjevne styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en situasjon der det kan være spørsmål om arbeidstaker har plikt til å tilbakebetale beløpet som er utbetalt for mye. Generelt tilsier dette at arbeidsgiver skal være tilbakeholden med å trekke i lønn og å kreve tilbakebetaling.

Det som er viktig for deg som arbeidstaker å vite, er at arbeidsgiver ikke har rett til å trekke deg i lønn uten at det er avtalt med deg, eller at lovens øvrige krav er oppfylt.

### Krav om tilbakebetaling

Dersom det ikke er hjemlet adgang til å trekke arbeidstakeren i lønn, må arbeidsgiver rette et krav om tilbakebetaling av det feilutbetalte beløpet. Loven sier ingenting om hvordan en slik tilbakebetaling skal skje. Et alternativ er at arbeidsgiver sender brev med krav om tilbakebetaling med faktura, eller at partene møtes for å diskutere hvor mye som skal tilbakebetales, og hvordan tilbakebetaling kan skje. I noen tilfeller ønsker arbeidsgiver at det lages et gjeldsbrev som arbeidstaker må underskrive for å godta avtale om tilbakebetaling over flere måneder.

Tilbakebetalingskravet må vurderes i lys av den ulovfestede læren om *condictio indebiti*. Læren er utviklet gjennom rettspraksis, og hjemler et rettslig grunnlag for et tilbakebetalingskrav av et beløp som betaleren (arbeidsgiver) ikke var forpliktet til å betale. Den såkalte «Birgo-dommen» (Rt. 1985 s. 290) regnes som den grunnleggende dommen innenfor læren om *condictio indebiti*. Her uttalte førstvoterende dommer at «[d]et er et trekk i læren om *condictio indebiti* at hvert tilfelle skal vurderes konkret og under hensyn til rimelighet». Hvilke momenter som tillegges vekt, vil derfor kunne variere ut ifra den enkelte sak.

### Condictio indebiti – momentene i den juridiske vurderingen

*Condictio indebiti* går ut på en avveining mellom to hensyn: Oppgjørshensynet og korreksjonshensynet. Oppgjørshensynet legger vekt på verdien av at partene kan anse transaksjonen som gjennomført og ferdig. Korreksjonshensynet legger vekt på verdien av å korrigere feil utbetalinger. Vurderingen bygger på forskjellige hensyn som er utarbeidet gjennom rettspraksis, og det legges vekt på rimelighet i vurderingen.

## **Tidsforløpet - innretningshensyn**

For det første vil det være av betydning å se på hvor lang tid det har gått siden utbetalingen fant sted. Har det gått lang tid siden utbetalingen, er det et moment som taler for at utbetalingen bør anses for å være endelig, og at arbeidsgiver ikke kan kreve pengene tilbakebetalt. I den forbindelse er det et sentralt moment at arbeidstakeren, dersom det har gått lang tid fra lønnen ble utbetalt, trolig har innrettet seg på at utbetalingen var riktig.

Har det gått tre år eller lengre tid siden kravet om tilbakebetalingen oppstod, vil som regel kravet være foreldet etter de vanlige reglene om foreldelse, jf. [foreldelsesloven](#) § 2.

## **Om noen kan bebreides for feilutbetalingen**

Et annet moment er hvem av partene som kan bebreides for at feilen oppstod i utgangspunktet. Den parten som er mest å bebreide, vil normalt være nærmere til å bære ansvaret for at feilen oppstod.

## **Partenes stilling**

Det er også av interesse å vurdere partenes profesjonalitet. Det er arbeidsgiveren som foretar utbetalingene, og som skal ha oversikt over hva arbeidstakeren skal ha utbetalt. Dette kan tilsa at arbeidsgiver må ta ansvaret dersom det har skjedd en feil. I utgangspunktet er arbeidsgiveren å regne som den profesjonelle part, men det kan tenkes at dette oppveies noe dersom arbeidstakeren også er erfaren, eller har et særlig ansvar.

## **Beløpets størrelse**

Det feilutbetalte beløpets størrelse vil også være et moment av betydning. Dersom det er tale om et mindre beløp som ikke har medført noen unormal berikelse for arbeidstaker, og som dermed har inngått i den alminnelige husholdningen til arbeidstaker, vil dette være et moment som taler for at utbetalingen bør anses for å være endelig. I tillegg vil det være av betydning at mindre beløp er vanskeligere å oppdage for arbeidstaker. Det vil også kunne tillegges vekt om beløpet fremdeles er i behold hos arbeidstakeren.

Dersom beløpet er høyere enn normal lønnsutbetaling, vil dette derimot tale for tilbakebetaling. Dersom en arbeidstaker plutselig en måned får utbetalt merkbart mer enn hva han eller hun pleier å få, tilsier det at arbeidstakeren burde ha skjønnet at utbetalingen var feil. I så tilfelle taler dette for at arbeidstakeren ikke har vært i god tro. I slike tilfeller anbefales at arbeidstaker tar kontakt med arbeidsgiver for å avtale tilbakebetaling.

## **Konkret vurdering**

Vurderingen av om det er grunnlag for tilbakebetaling eller ikke er en utpreget konkret vurdering der ulike momenter vil ha ulik betydning i det enkelte tilfellet. For eksempel kan det tenkes en situasjon hvor lønnsutbetalingen har vært høyere enn normalt, men at beløpet har gått inn i den alminnelige husholdningen, samt at det har gått en stund siden utbetalingen fant sted. I et slikt tilfelle vil resultatet kunne bli at arbeidstaker ikke må tilbakebetale det feilutbetalte beløpet.

## **Arbeidsavtalen har standardklausul om korrigering på neste lønning**

Mange arbeidstakere har arbeidsavtaler som inneholder standardformuleringer om at arbeidsgiver kan trekke i lønn dersom det ved feil utbetales for mye. Høyesterett har nylig avgjort at slike generelle avtaler ikke kan danne grunnlag for konkret trekk i lønn. Det må avtales konkret for det enkelte tilfellet før arbeidsgiver kan trekke arbeidstaker i lønn. NFF anbefaler medlemmer og tillitsvalgte om å være oppmerksom på slike standardformuleringer i arbeidsavtaler, og ta det opp med arbeidsgiver.

## **Spørsmål om trekk i lønn**

Ta kontakt med din lokale tillitsvalgt dersom du får krav om å betale tilbake for mye utbetalt lønn, eller dersom du trekkes i lønn av arbeidsgiver uten at det er avtalt konkret. NFF seksjon arbeidsliv kan også bistå i saker om trekk i lønn. Opprett ny sak på Min side på [fysio.no](#)