

Straffebestemmelsen om lønnstyveri

I Norge defineres lønnstyveri som en straffbar handling gjennom straffeloven §§ 395 og 396. Bestemmelsene trådte i kraft i januar 2022, men så langt er få dømt etter disse bestemmelsene. Det står i kontrast til rapporteringer fra fagforeninger og interesseorganisasjoner om at lønnstyveri er utbredt, og har alvorlige konsekvenser for de som rammes. I dette faktaflaket belyser vi bakgrunnen for lovbestemmelsene, innføringen av dem, samt oppfølgingen og reaksjonene de har fått i etterkant.

Hvorfor bestemmelse(r) om lønnstyveri?¹

Begrepet «lønnstyveri» brukes om ulike former for mislighold der en arbeidsgiver bevisst bedrar arbeidstaker for lønn eller annen godtgjøring (Regjeringen, 2021). Bestemmelsene om lønnstyveri og grovt lønnstyveri ble tatt inn i straffeloven som et grep for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Lønnstyveri rammer oftest ansatte i små eller mellomstore bedrifter, og sårbare arbeidstakere, som utenlandske arbeidstakere med begrenset kjennskap til rettigheter, språk og fagforeninger, er spesielt utsatt (Wold, 2025; Økokrim, 2023).

Utnyttelse av utenlandske arbeidstakere kan gi store besparelser i arbeidsintensive yrker, og bidra til at virksomheter kan tilby lavere priser og vinne oppdrag i konkurranse med andre virksomheter (Økokrim, 2020). På den måten virker også arbeidslivskriminaliteten konkurransevridende i markedet. I sitt høringsnotat om straffeaansvaret for lønnstyveri trakk Arbeids- og sosialdepartementet (2020) fram Økokrims trusselvurdering for 2020. Trusselvurderingen beskrev hvordan organiserte kriminelle i økende grad infiltrerte næringslivet med hensikt om å maksimere økonomisk profitt, og at denne utviklingen bidro til å vaske ut skillene mellom organisert, økonomisk og arbeidslivskriminalitet. Det samme året viste NTAES², som utarbeider situasjonsbeskrivelser om arbeidslivskriminalitetens utvikling i Norge, til at utnyttelse av utenlandske arbeidstakere og unndragelse av skatt og avgift var de to vanligste formene for slik kriminalitet.

I straffeloven lyder bestemmelsen om lønnstyveri: «Den som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år» (straffeloven § 395), mens grovt lønnstyveri «straffes med bot eller fengsel inntil 6 år. Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig» (straffeloven § 395).

Etatene som er involvert i a-krimssamarbeidet,³ erfarer at utenlandske arbeidstakere er særlig sårbare for slik utnyttelse, blant annet fordi mange har begrenset kjennskap til gjeldende regelverk i det norske arbeidsmarkedet. Det øker risikoen for at ansatte utsettes for dårlige arbeidsvilkår. Etatene ser eksempler på utnyttelse av utenlandske arbeidstakere på tvers av bransjer. Blant annet har a-krim-senteret i Bodø avdekket betydelig utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien. Det innebærer forhold som mangel på allmenngjort tariff-lønn, manglende overtidsbetaling, krav om tilbakebetaling av lønn, ulovlig innkvartering, og trusler fra

¹ Dette underkapittelet bygger i stor grad på Arbeids- og sosialdepartementets høringsnotat om straffeaansvaret for lønnstyveri, som utgjør bakteppet for innføringen av bestemmelse(n)e (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020). Der det ikke er oppgitt andre referanser, er informasjonen hentet herfra.

² Norsk tverretatlig analyse- og etterretnings-senter.

³ Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten.

arbeidsgiver. Inspektører fra Arbeidstilsynet har også rapportert at de mottar spørsmål fra arbeidstakere om arbeidsgivere som ikke følger opp lønnsforpliktelsen sin, og om hvordan arbeidstakerne skal gå frem for å få betalt i disse tilfellene. Disse henvendelsene kommer i stor grad fra utenlandske arbeidstakere innen bygg og anlegg, og servering.

Arbeidslivskriminalitet omfatter ulike typer profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet som går på bekostning av arbeidsvilkår og rettigheter blant ansatte (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020). Ofte defineres denne formen for kriminalitet som handlinger som utføres på systematisk vis, og som bevisst bryter med norske lover om lønns- og arbeidsvilkår, trygder, skatter og avgifter.

Omfanget av arbeidskriminalitet er vanskelig å tallfeste. En analyse fra 2017 anslø at omfanget av verdiskapingen som skjules for omverden gjennom kriminell aktivitet, utgjorde mellom 28 og 108 milliarder kroner i 2015, mens omfanget av arbeidslivskriminalitet basert på unndragelser utgjorde mellom 12 og 60 milliarder (Eggen et al., 2017).

Det finnes ingen nasjonal lovfestet minstelønn i Norge, men minstelønnssetninger i tariffavtalene er allmenngjort i enkelte bransjer. I tillegg har den generelle loven for arbeidstakerforhold, arbeidsmiljøloven, bestemmelser om betaling for overtidssarbeid. Før bestemmelse(n) om lønnstyveri ble tatt inn i straffeloven, fantes det noen straffebestemmelser som var anvendelige på enkelte former for lønnstyveri. Blant disse var bestemmelser i arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og straffeloven.

I arbeidsmiljøloven var det særlig to situasjoner knyttet til lønnstyveri som kunne straffefølges. Den første omfatter tilfeller der arbeidsgiver beriker seg av arbeidstakers lønn gjennom ulovlig lønnstrekk, og den andre at arbeidsgiver helt eller delvis tilegner seg lovfestet overtidslønn. Allmenngjøringsloven, som regulerer adgangen til å allmenngjøre tariffavtaler og håndhevingen av disse, gjør det også straffbart å ikke betale allmenngjort lønn. Ser vi til straffeloven, finner vi også bestemmelser om tvang, utpressing og menneskehandel som under spesifikke omstendigheter også kan omfatte tilfeller der arbeidsgiver uberettiget beriker seg av arbeidstakers lønn.

Utover allmenngjorte minstelønnssetninger fantes det ikke straffebestemmelser om tilfeller der arbeidsgiver unnlater å betale lønnen arbeidstaker har rett til etter sin arbeidsavtale eller tariffavtale. Regjeringen tok derfor initiativ til en ny helhetlig regulering gjennom de nye bestemmelsene om lønnstyveri i straffeloven.

Innføring av bestemmelsene

Bestemmelsen om lønnstyveri ble vedtatt i 2021, og trådte i kraft i 2022. Lønnstyveribegrepet var da relativt nytt i den norske diskusjonen, og tematikken var særlig satt på dagsorden av enkelte fagforbund. I forslaget ble det presisert at begrepet rommet et spekter av situasjoner der fellesnevneren er at arbeidsgiver bevisst beriker seg av arbeidstakers lønn eller annen godtgjøring (Prop. 153 L (2020–2021)).

Da beslutningen ble tatt, kjente man ikke til at det var fastsatt egne bestemmelser om straff for lønnstyverihandlinger i andre europeiske land (Prop. 153 L (2020–2021)). Lignende bestemmelser vedrørende «wage theft» var imidlertid innført på delstatsnivå både i USA og Australia. I tillegg til å kriminalisere lønnstyveri gjennom egne bestemmelser i straffeloven, ble det også fremsatt et forslag om å høyne strafferammen for brudd på arbeidsmiljøloven.

Da forslaget om straffesanksjonering av lønnstyveri ble sendt på høring i oktober 2020, ble lønnstyveri behandlet som et arbeidsrettslig håndhevingsproblem, og dermed foreslått inntatt i arbeidsmiljøloven. Da lovforslaget ble sendt til stortinget, var dette endret. Lønnstyveri ble der sett på som vinningskriminalitet, noe som var avgjørende for at bestemmelsene ble tatt inn i straffeloven. Denne endringen innebar også et skifte fra et tilsynsbasert til et strafferettslig håndhevingsspor.

Bestemmelsene i praksis

Brunovskis og medforfattere (2026) finner gjennom både intervjudata og tilgjengelig statistikk at bestemmelsene om lønnstyveri foreløpig har hatt begrenset gjennomslag i praksis. Også regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet fra 2025 refererer til at få straffesaker har blitt behandlet i domstolene (Regjeringen, 2025).

I lys av disse erfaringene omfatter handlingsplanen to nye tiltak mot lønnstyveri. For det første vil regjeringen evaluere lønnstyveribestemmelsene for å undersøke om de virker etter hensikten (Regjeringen, 2025). For det andre skal saker om inndrivelse av lønn gjøres til en prioritert sakstype for fri rettshjelp. Sistnevnte begrunnes blant annet med at manglende lønnsutbetalinger henger tett sammen med generell arbeidslivskriminalitet, og at fri rettshjelp i disse tilfellene dermed kan bidra til å forebygge slik kriminalitet: «Lønnstyveri kan ha store konsekvenser for de som rammes og endringene styrker rettssikkerheten til ofrene for lønnstyveri» (Regjeringen, 2025, s. 21).

I mai 2025 rapporterte avisen Klassekampen at 383 tilfeller av lønnstyveri var blitt anmeldt siden bestemmelsenes ikrafttredelse 1. januar 2022. Av disse var 291 blitt henlagt. Brunovskis og medforfattere (2026) peker på at dette området fremdeles er under utvikling. Gjennom en gjennomgang av rettsavgjørelser til og med mai 2026, finner forskerne samtidig at lønnstyveri etter kriminaliseringen i 2022 ofte ikke behandles etter bestemmelsene i straffeloven. Av de 23 avgjørelsene som omtaler lønnstyveri, er kun seks klassifisert som straffesaker. De øvrige sakene ble behandlet innen arbeidsrett, konkursrett, sivilprosess, trygderett og selskapsrett.

Ved hjelp av statistikk fra straffesaksregisteret innhentet gjennom Politidirektoratet, finner også forskerne at mange saker avsluttes uten at de fører til tiltale eller dom (Brunovskis et al., 2026). De argumenterer for at statistikken viser at til tross for at det finnes en særskilt straffebestemmelse, kan terskelen for strafferettslig forfølgning bli høy i praksis. Erfaringer fra politiet tyder på at slike saker ofte nedprioriteres til fordel for annen, mer alvorlig kriminalitet, blant annet fordi hver enkelt sak kan gjelde relativt sett mindre beløp (Wold, 2025). Politiet har også erfart det som krevende å dokumentere oppfylte vilkår for straff, der strafferetten stiller høye krav til bevis og om forsett om uberettiget vinning.

På tross av få dommer finner vi eksempler på anmeldelser om lønnstyveri som har vunnet frem. Den første kom i oktober 2023 (Ognedal, 2023). Da ble en pubeier dømt til 30 dager betinget fengsel, og en inndragning av 243 000 kroner. Saken gjaldt en pub hvor en søreuropeisk kvinne ble ansatt. Hun jobbet seks timer om dagen, seks dager i uken, til en månedslønn på 15 000 kroner. Oslo tingrett kom til at eieren forsettlig hadde betalt kvinnen for lav lønn. Den nyeste dommen om lønnstyveri kom i mai 2026. Da ble et ektepar bak to indiske restauranter i Oslo dømt for grovt bedrageri og lønnstyveri på 800 000 kroner fra kokkene ved restauranten (Vikås & Muladal, 2026). De ansatte kokkene trodde at lønnen ble utbetalt til en lønnskonto i India, hvor de kom fra, men de tiltalte hadde i realiteten opprettet en konto i arbeidstakers navn som de selv disponerte (NRK, 2026). Paret erkjente straffeskyld, men mente at beløpet de opprinnelig ble tiltalt for, 1,3 millioner kroner, var satt for høyt. I tillegg til å fratas retten til å drive selvstendig næringsvirksomhet de neste fem årene, ble paret idømt samfunnsstraff på 208 timer hver, og til å betale erstatning til kokkene.

Uenighet om håndhevelsen

Det høye antallet henleggelses og det lave antallet

dommer har utløst debatt preget av uenighet over hvem som burde ta ansvar for saker om lønnstyveri, og med hvilke virkemidler.

Økokrim har uttrykt at straffebestemmelsen om lønnstyveri er utfordrende på grunn av de ovennevnte kravene straffeloven stiller for at en arbeidsgiver skal kunne dømmes: at handlingen er utilbørlig, og at det må være forsett om uberettiget vinning (Wold, 2025). Økokrim ønsker derfor at Arbeidstilsynet får utvidet hjemmel til å gå inn i saker om lønnstyveri. Også i sitt svar til høringen om straffansvar for lønnstyveri i 2020, viste Økokrim til at de var usikre på om den foreslåtte straffebestemmelsen ville være et tilstrekkelig treffende tiltak. De pekte på at forslaget innebar «et krav om forsett om uberettiget vinning», og argumenterte for at «et så høyt skyldkrav vil i seg selv være sterkt begrensende for bestemmelsens anvendelsesområde» (Regjeringen, 2020).

LO har på sin side reagert på Økokrims uttalelser, og argumentert for at saker om lønnstyveri er kriminalitet, selv om det skjer i forbindelse med arbeidslivet (Wold, 2025). I sitt høringssvar tilbake i 2020 vektla LO nettopp viktigheten av å plassere bestemmelsen i straffeloven, ikke i arbeidsmiljøloven, slik at lønnstyveri får en status og en prioritet i samfunnet, og ikke minst i politiet (LO, 2020a). LO har også bygget sitt argument på at det må være likhet for loven (LO, 2020b). Blant annet har de pekt på at det i tilfeller der arbeidstakere underslår eller stjeler fra arbeidsgiver, ikke stilles spørsmål ved om saken bør behandles som en straffesak. Deres argument har vært at det er klassejustis dersom én lov gjelder for arbeidsgiver og en annen for arbeidstaker (Wold, 2025).

Fra LOs ståsted er et annet viktig aspekt ved å plassere bestemmelsen i straffeloven at arbeidsmiljøloven kun gjelder for arbeidstakere. LO argumenterte for at det i dag er en stor utfordring at arbeidsgivere omgår arbeidstakerrettigheter ved at arbeidstakere feilklassifiseres som oppdragstakere. Å plassere bestemmelsen i arbeidsmiljøloven ville derfor medføre at straffebestemmelsen ikke gjelder når det er selvstendige oppdragstakere som ikke får utbetalt vederlag, til tross for at disse befinner seg i en like sårbar situasjon.

Fair Play Bygg, en organisasjon som arbeider for å forebygge og dokumentere arbeidskriminalitet, særlig i bygg- og anleggsbransjen, har også reagert på at politiet ikke prioriterer saker der organisasjonen har levert tips om lønnstyveri (Sæbø, 2023). Tilsvarende har hjelpeorganisasjonen Caritas registrert og rapportert om lønnstyverisaker – saker der

arbeidstakere ber om hjelp for å få lønn de mener at arbeidsgiveren skylder dem.

Uavhengig av hva som er årsaken, er det på det rene at den fulle effekten av de nye straffebestemmelserne lar vente på seg, og avhenger av at politiet etterforsker og har grunnlag for å ta ut tiltale i disse sakene.

Referanser

- Arbeids- og sosialdepartementet (2020, 1. oktober). *Høringsnotat. Straffeansvar for lønnstyveri og økt strafferamme ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven mv.* [horingsnotat-1-straffeansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf](https://www.horingsnotat-1-straffeansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf)
- Brunovskis, A., Bøckmann, E., Jahnsen, S. Ø. & Ødegård, A. M. (2026). Gråsoner i arbeidsutnytting. Mellom sosial dumping og menneskehandel til tvangsarbeid (Fafo-rapport 2026:18). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/grasoner-i-arbeidsutnytting> <https://www.fafo.no/images/pub/2026/20969.pdf>
- Eggen, F. W., Gottschalk, P., Nymoen, R., Ognedal, T. & Rybalka, M. (2017). Analyse av former, omfang og utvikling av arbeidslivskriminalitet (SØA-rapport 2017:69). Samfunnsøkonomisk Analyse.
- Hellesnes, P. & Bratlie, T. H. (2025, 27. mai). Tre av fire saker om lønnstyveri henlegges. *Klassekampen*. <https://klassekampen.no/artikkel/2025-05-27/tre-av-fire-saker-om-lonnstyveri-henlegges/WRSy>
- LO. (2020a). Høring – om straffeansvar for lønnstyveri mv. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---straffansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme-ved-brudd-pa-bestemmelser-i-arbeidsmiljolooven-mv-og-innforing-av-krav-om-at-lonn-skal-betales-via-bank/id2767149/?uid=d8b3a313-3f70-45e2-8778-7cee73be7c16>
- LO. (2020b, 3. juni). Lønnstyveri og klassejustis. <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/lonnstyveri-og-klassejustis/>
- NRK. (2026, 28. mai). Restaurant-eiere i Oslo stjal lønn fra egne ansatte. NRK. <https://www.nrk.no/ostfold/eier-av-spisested-i-askim-er-den-forste-som-er-domt-for-lonnstyveri-1.16593207>
- NTAES. (2020). Situasjonsbeskrivelse 2020. Arbeidslivskriminalitet. <https://ntaes.no/no/publikasjoner/situasjonsbeskrivelse-2020/>
- Ognedal, A. (2023, 18. oktober). Pubeier etter historisk dom: – Aldri mer. NRK. <https://www.nrk.no/ostfold/eier-av-spisested-i-askim-er-den-forste-som-er-domt-for-lonnstyveri-1.16593207>
- Politiet. (2025). Politiets trusselvurdering. <https://www.politiet.no/politiets-trusselvurdering>
- Regjeringen. (2025). Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskriminalitet/id3114970/>
- Regjeringen. (2020). Høringssvar fra ØKOKRIM. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---straffansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme-ved-brudd-pa-bestemmelser-i-arbeidsmiljolooven-mv-og-innforing-av-krav-om-at-lonn-skal-betales-via-bank/id2767149/>
- Straffeloven (2005). Lov om straff (LOV-2025-06-20-86). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>
- Sæbø, H. (2023, 23. oktober). Vil intensivere jakta på lønnstyvene. FriFagbevegelse. <https://frifagbevegelse.no/fellesforbundets-landsmote-2023/vil-intensivere-jakta-pa-lonnstyvene-6.158.998459.504440b478>
- Vikås, M. & Muladal, A. (2026, 29. mai). Dom: Restauranteiere stjal 800.000 kroner fra ansatte. VG. <https://www.vg.no/nyheter/i/V64LP6/restauranteierne-stjal-800-000-kroner-fra-ansatte-slipper-fengsel>
- Wold, G. C. (2025, 13. juni). LO krever rettferdighet: Lønnstyveri må straffes. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/lo-krever-rettferdighet-lonnstyveri-ma-straffes-6.158.1143868.0e6f4d1360>
- Økokrim. (2020). Trusselvurdering 2020. <https://www.okokrim.no/oekokrims-trusselvurdering-2020.6304950-549350.html>
- Økokrim. (2023, 29. mars). Status a-krim: Flest tips om lønnstyveri. <https://www.okokrim.no/status-a-krim-flest-tips-om-loennstyveri.6592000-562360.html>

I dette faktaflaket ser vi nærmere på bakgrunnen for straffebestemmelserne om lønnstyveri, innføringen av dem, samt oppfølgingen og reaksjonene de har fått i etterkant. Faktaflaket tar utgangspunkt i en deskstudie.

Johanne Stenseth Huseby er forsker ved Fafo