

## For meget udbetalt løn (Condictio indebiti) & For lidt udbetalt løn

Notatet angår dels retningslinierne for, hvornår arbejdsgiveren kan kræve pengene tilbage, i tilfælde, hvor lønmodtageren har fået for meget udbetalt i løn, dels spørgsmålet om, hvornår lønmodtageren har ret til efterregulering i tilfælde, hvor der er udbetalt for lidt i løn. Herudover er omtalt proceduren for, hvem der behandlerne sagerne i Ergoterapeutforeningens regi.

Under pkt. 1. A-D omtales sager vedr. "for meget udbetalt løn". Under pkt. 2. A-B omtales sager vedr. "for lidt udbetalt løn".

### 1. For meget udbetalt løn (Condictio indebiti)

#### A. Hvad er problemet.

"For meget udbetalt løn" angår den situation, hvor arbejdsgiveren ved en **fejl** har udbetalt et for stort beløb i løn til den ansatte. Fejlen kan bestå i f.eks. forkert fortolkning af lønreglerne, fejlberedning, fejlansvisning eller lign.

#### B. Rettelse af fejlen for fremtiden

Fejlen kan – når den konstateres – rettes straks med virkning for fremtiden **uden varsel**. Arbejdsgiveren bør dog orientere den ansatte om den ændrede fremtidige udbetaling.

#### C. Tilbagebetaling

Spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har pligt til at tilbagebetale den for meget udbetalte løn, er ikke lovreguleret.

Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren kan forlange for meget udbetalt løn tilbagebetalt, idet arbejdstageren alene har krav på den løn, som er aftalt mellem parterne.

Ifølge praksis kan en lønmodtager, der i **god tro** har modtaget for meget i løn, ikke afkræves tilbagebetaling af den for meget udbetalte løn. Arbejdsgiveren har som udgangspunkt ansvaret for, at det er den korrekte løn, der udbetales og arbejdsgiveren bærer samtidig risikoen for, at der er sket en fejludbetaling.

Tilbagebetaling kan således alene kræves, når lønmodtageren **vidste** eller alene på grund af **grov uagtsomhed** var uvidende om (burde vide), at der blev udbetalt for meget i løn.

Der kan lægges vægt på de under pkt. B. og C. nævnte kriterier ved vurderingen af, om der kan kræves tilbagebetaling eller ej:

#### Kriterier, som taler imod tilbagebetaling:

**Begrundet god tro**, som er de tilfælde, hvor lønmodtageren er blevet ukorrekt informeret ved ansættelsen eller efterfølgende positivt har fået arbejdsgiverens bekræftelse på, at udbetalingen er korrekt.

**Undskyldelig uvidenhed**, som er de tilfælde, hvor lønmodtageren var uvidende om fejlen på grund af uagtsomhed, der ikke kan karakteriseres som grov, jf. nedenfor.

**Undskyldelig retsvildfarelse**, som f.eks. er de tilfælde, hvor en uklar lønningsregel er blevet misforstået.

**Passivitet**, som er de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har gjort kravet gældende inden en vis rimelig tid efter, at fejludbetalingen er konstateret.

#### Kriterier, som taler for tilbagebetaling:

**Direkte viden**, som er de tilfælde, hvor det kan bevises, at lønmodtageren vidste, at der var udbetalt for meget i løn.

**Fejlagtige oplysninger**, som er de tilfælde, hvor lønmodtageren bevidst har afgivet fejlagtige oplysninger, som har ført til "for meget udbetalt løn".

**Forbehold**, som er de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har taget et konkret forbehold for tilbagebetaling, f.eks. hvis der er mistanke om fejludbetaling eller usikkerhed om lønnens størrelse i øvrigt. Det er dog en

betingelse for at kræve tilbagebetaling, at den usikkerhed, der er årsag til forbeholdet afklares inden for en rimelig frist, og et generelt forbehold vil ikke kunne få betydning for tilbagebetalingsforpligtelsen.

**Reklamation**, som er de tilfælde, hvor arbejdsgiveren opdager fejlen umiddelbart efter udbetalingen, forudsat at der reklameres overfor lønmodtageren før denne reelt har disponeret over "det for meget udbetalte".

**Grov uagtsomhed**, foreligger, når lønmodtageren **burde have vidst**, at der er sket en fejludbetaling. Der er tale om en konkret vurdering, der afhænger af sagens karakter. Følgende momenter kan tillægges betydning, uden at der er tale om en udtømmende opregning:

- Desto længere tid, der går, efter at fejludbetalingen er sket, desto mere skal der til for at statuere grov uagtsomhed.
- Jo mere komplicerede og/eller ukendte reglerne for udbetaling er, jo sværere at statuere grov uagtsomhed. Omvendt, hvis reglerne er enkle og alment kendte.
- Beløbets størrelse, hvor der forudsættes en vis fornemmelse hos lønmodtageren for, hvilken løn man er berettiget til. Et væsentligt større beløb, bør derfor opdages af lønmodtageren.
- Årsagen til beløbet, hvor f.eks. et funktionstillæg, for en funktion lønmodtageren ikke har, bør opdages af lønmodtageren.
- Lønsedlens udformning, herunder om den fremstår tvetydig og uoverskuelig. Jo mere tvetydig/uoverskuelig, jo sværere er det at statuere grov uagtsomhed. Er der tidligere forekommet fejludbetalinger eller efterreguleringer, taler dette imod grov uagtsomhed. Afgørende er lønmodtagerens mulighed for at kontrollere lønsedlens korrekthed.
- Tidspunktet for fejlens opståen, hvor det er mindre uagtsomt og mere undskyldeligt at overse en fejl på et tidspunkt, hvor der alligevel skulle foregå reguleringer, eller at overse, at der fortsat udbetales et tillæg, der hidtil har været knyttet til stillingen, end at overse en fejl, der opstår ganske umotiveret.
- Lønmodtagerens ansvar og indsigt i lønforhold, herunder om stillingens karakter indebærer, at lønmodtageren i særlig grad har været forpligtet til at udvise agtpågivenhed, f.eks. ledere.
- Kravet er urimeligt byrdefuldt, f.eks. hvor lønmodtageren er ophørt, når fejlen konstateres og nu oppebærer en lavere indkomst.
- Forældelse kan uanset den udviste uagtsomhed medføre tilbagebetalingskravets bortfald. Der gælder en 5 årig forældelsesfrist.

#### **D. Hjælp til sager om "for meget udbetalt løn"**

Kontakt Regionen:

Behandlingen af sager om for meget udbetalt løn henhører under regionernes kompetence for så vidt angår ansatte i (amts)kommuner.

Kontakt Fællessekretariatet:

For så vidt angår ansatte i staten og privatansatte henhører sagerne under fællessekretariatets kompetence.

Regionerne/fællessekretariatet skal – på medlemmets vegne – afvise arbejdsgiverens tilbagebetalingskrav, såfremt dette må anses for uberettiget.

Såfremt der er momenter, der taler såvel for som imod tilbagebetaling, kan evt. med medlemmets samtykke indgås forlig med arbejdsgiveren om delvis tilbagebetaling.

Såfremt regionen ikke kan få arbejdsgiveren til at frafalde/delvis frafalde krav om tilbagebetaling, kan regionen vælge at fremsende sagen til fællessekretariatet, som derefter varetager kontakten til arbejdsgiveren.

Det er tvivlsomt, om arbejdsgiveren har ret til at foretage modregning i løn, såfremt der er uenighed om, at kravet er tilbagebetalingspligtigt. Det forekommer dog, at en arbejdsgiver påbegynder en ensidigt fastsat afdragsordning, mens sagen verserer. I de tilfælde, hvor Etf. enten lokalt eller centralt ikke opnår en løsning af sagen, afhænger det videre forløb af, om der er iværksat modregning fra arbejdsgiverens side eller ej.

Sager om tilbagebetalingskrav i forbindelse med for meget udbetalt løn henhører under de civile domstole.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren, uanset Etf.'s afvisning af kravet, foretager modregning i medlemmets løn, evt. ensidigt fastlægger en afdragsordning, vil det være Etf., som har initiativpligten i sagen. Det vil således være Etf., der skal indbringe sagen for de civile domstole med henblik på at forhindre modregning.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren fastholder kravet, men uden at iværksætte modregning, vil det være arbejdsgiveren, der har initiativpligten i sagen. Det vil således være arbejdsgiveren, der skal indbringe sagen for de civile domstole, for at få opfyldt tilbagebetalingskravet.

## **2. Efterregulering ved for lidt udbetalt løn**

### **A. Hvad er problemet**

"For lidt udbetalt løn" angår de situationer, hvor arbejdsgiveren ved en **fejl** har udbetalt for lidt i løn til den ansatte.

Det er den korrekte løn, der skal udbetales til tiden. Såfremt lønmodtageren har fået udbetalt mindre end det aftalte, vil lønmodtageren kunne kræve forskelsbeløbet udbetalt. Lønmodtageren skal reagere overfor arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren er i tvivl om lønudbetalingens rigtighed, herunder p.g.a. tvivl om, hvilket beløb, der er aftalt.

Ligger det fast, hvilket beløb, man skulle have haft i henhold til gældende overenskomst og/eller aftale, har arbejdsgiveren pligt til at efterregulere (efterbetale) beløbet, hvis fejlen skyldes arbejdsgiveren, og der ikke fra arbejdstagerens side har været anledning til at konstatere fejlen tidligere.

Kravet kan i så fald rejses fem år tilbage, jf. 5-årig forældelse efter forældelsesloven § 1. Er der tale om utilregnelig uvidenhed hos arbejdstageren om kravet, f.eks. fordi arbejdstageren ved en fejl ikke er blevet tillagt den lønanciennitet, der tilkommer denne efter overenskomsten, vil man kunne kræve efterregulering endnu længere tilbage, jf. forældelseslovens § 3.

Hvis lønindplaceringen, er afhængig af anciennitet og erfaring vil lønmodtageren kunne dokumentere kravet ved fremlæggelse af f.eks. eksamensbevis, lønsedler mv.

### **B. Hjælp til sager om for lidt udbetalt løn**

Behandlingen af sager om "for lidt udbetalt løn" skal i første omgang påtales overfor arbejdsgiveren – på medlemmets vegne - af den lokale TR, ligesom TR skal vejlede arbejdstageren om gældende overenskomster m.h.t. løn, samt evt. andre lønaftaler.

Såfremt der ikke opnås enighed mellem arbejdsgiveren og den lokale TR, overgår sagen til regionerne for så vidt angår sager om ansatte i (amts)kommuner.

For så vidt angår sager om ansatte i staten eller privatansatte overgår sagen til fællessekretariatet.

TR/Regionerne/fællessekretariatet skal ved ansættelsesforholdets begyndelse og i forbindelse med lønforhandlinger ca. 1 gang årligt godkende arbejdstagernes lønindplacering, herunder tillæg, jf. principperne om Ny løn.

Det påhviler den enkelte arbejdstager at kontrollere sin lønseddel for evt. fejludbetalinger. Ergoterapeutforeningen hæfter ikke for fejludbetalinger, der skyldes forhold, som ikke er godkendt af foreningen.

Sager om for lidt udbetalt løn, hvor arbejdsgiveren ikke overholder de krav, overenskomsten stiller m.h.t. løn, henhører under Arbejdsretten, idet der i så fald er tale om brud på overenskomsten. Sager kan indbringes for Arbejdsretten af Etf. Ønsker Etf. ikke at indbringe sagen for Arbejdsretten, kan arbejdstageren under visse nærmere omstændigheder, der fremgår af arbejdsretsloven, selv indbringe sagen for de civile domstole.

For så vidt angår privatansatte, som ikke er omfattet af en overenskomst, henhører sager om for lidt udbetalt løn under de civile domstole.