

Principiel dom slår fast, at medarbejdere kan have krav på efterbetaling af løn i op til 10 år fra en lønfejl opdages

Arbejdsretten fandt i en dom afsagt den 19. december 2019, at en omsorg- og pædagogmedhjælperes lønkrav ikke var forældet efter den sædvanlige forældelsesregel på 5 år. Forældelsen af lønkravet var suspenderet, fordi medarbejderen ikke havde opdaget og heller ikke burde have opdaget lønfejlen. Retten bestemte derfor, at kommunen skulle efterbetale løn for en periode på 8 år.

Sagen

I 2016 blev en omsorg- og pædagogmedhjælper i en kommune opmærksom på, at hun ikke fik korrekt løn. Det drejede sig om to løntillæg for henholdsvis 2 år og 4 års anciennitet, som ikke var blevet udbetalt. Tillæggene udgjorde i alt 5 løntrin. Det ene løntillæg var medarbejderen gået glip af i 8 år og det andet i 6 år. Fejlen skyldtes, at medarbejderen ikke var blevet indplaceret korrekt i lønsystemet ved ansættelsen. Af den grund blev løntillæggene ikke udbetalt automatisk i takt med, at medarbejderen steg i anciennitet.

Da fejlen blev opdaget i 2016, efterbetalte kommunen lønnen for en 5-års periode efter den almindelige forældelsesregel for lønkrav. Herefter opstod der tvist om, hvorvidt medarbejderen havde krav på også at få efterbetalt den del af lønkravet, som var opstået før 2011, og således var ældre end 5 år.

Forældelsesloven

Efter forældelseslovens § 4, stk. 1, forældes krav, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, efter 5 år.

Forældelsesfristen suspenderes, hvis medarbejderen var i utilregnelig uvidenhed om sit krav dvs. ikke kendte og heller ikke burde kende sit krav.

Suspension kan indtræde, hvis uvidenheden omhandler faktiske forhold – en såkaldt faktisk vildfarelse. Dette er f.eks. tilfældet, når medarbejderen ikke ved, at arbejdsgiver som følge af en tastefejl har beregnet lønnen på baggrund af en for kort anciennitet.

Efter gældende retspraksis indtræder der ikke suspension af forældelsen, hvis uvidenheden angår retlige forhold – kaldet en retlig vildfarelse. Der er tale om en retlig vildfarelse, hvis medarbejderen er uvidende om de retsregler, som kravet støtter sig på.

Parternes synspunkter

Det var kommunens opfattelse, som de baserede på en række afgørelser fra henholdsvis Højesteret, faglig voldgift og Arbejdsretten, at sagen angik en retlig vildfarelse, fordi medarbejderen støttede sit krav på "retsregler", som hun var uvidende om. Kommunen mente derfor, at forældelsen ikke var suspenderet, og at lønkravet var forældet efter 5 år.

Dato: 19. februar 2020

Sags ID: SAG-2018-04446
Dok. ID: 2883998

E-mail: AFB@kl.dk og
MAEI@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

Det var kommunens opfattelse, at bestemmelserne i en overenskomst er at sidestille med "retsregler".

Kommunens synspunkt var, at medarbejderen burde have kendskab til sit krav, da lønkravet fremgik af den overenskomst, som medarbejderen var ansat efter og oplysninger om overenskomsten fremgik af medarbejderens ansættelsesbevis.

Det var medarbejderens organisation, FOA ikke enig i. FOA rejste derfor sag ved Arbejdsretten med påstand om efterbetaling af lønkravet samt krav om bod for brud på overenskomstens lønbestemmelser.

Arbejdsrettens afgørelse

Arbejdsretten afsagde dom den 19. december 2019.

Arbejdsretten fandt, at den 5-årige forældelse af lønkravet var suspenderet. Retten pålagde kommunen at efterbetale lønnen for hele perioden svarende til 8 år.

Arbejdsretten fandt, at medarbejderens uvidenhed om sit lønkrav skulle kategoriseres som en faktisk vildfarelse. Det betød, at medarbejderens lønkrav først ville blive forældet efter 10 år, hvis retten fandt, at medarbejderen ikke burde have vidst, at hun havde krav på løntillæg.

Arbejdsretten fandt, at medarbejderen ikke burde have vidst, at hun havde krav på løntillæg. Retten lagde vægt på, at arbejdsgiver har pligt til at udbetale korrekt løn på baggrund af de oplysninger, som medarbejderen giver ved ansættelsens start. Medarbejderen havde på den baggrund en rimelig grund til at forvente, at kommunen udbetalte korrekt løn.

Arbejdsretten vurderede endvidere, at medarbejderen ikke havde haft en særlig grund til at kontrollere, om hendes løn var beregnet korrekt. Det skyldtes, at der var tale om løn, som ikke var knyttet til en særlig indsats i ansættelsesforholdet, som lå ud over medarbejderens almindelige forpligtelser, men blot almindelige anciennitetsstigninger.

Arbejdsretten pålagde ikke kommunen bod, da sagen drejede sig om en principiel afklaring af forældelseslovens anvendelse på lønkrav.

KL's bemærkninger

Udgangspunktet er stadig 5 års forældelse

KL tager dommen til efterretning. Der gælder fortsat et udgangspunkt om 5-årig forældelse for fordringer inden for det ansættelsesretlige område.

Det gælder bl.a. situationer, hvor lønfejl opstår, fordi medarbejderen ikke har givet korrekte eller fyldestgørende oplysninger ifm. ansættelsen.

Hvornår kan der være 10 års forældelse?

Det er en konsekvens af dommen, at der vil indtræde suspension af forældelsen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Der er fejl i grundløn eller anciennitetsbestemt løn, og
- Fejlen er opstået alene på grund af forhold hos arbejdsgiver.

Dato: 19. februar 2020

Sags ID: SAG-2018-04446
Dok. ID: 2883998

E-mail: AFB@kl.dk og
MAEI@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3

Suspension af forældelsen medfører, at lønkrav først forældes op til 10 år fra fejlen opdages.

KL anbefaler fortsat, at hver sag vurderes konkret. I den vurdering kan et eller flere af nedenstående momenter indgå:

Løn for særlig indsats

Det er værd at bemærke, at dommen efter KL's opfattelse indebærer, at medarbejdere i videre omfang er forpligtet til at kontrollere, om lønnen er korrekt, hvis der udbetales løn for en særlig indsats/indsats på særlige tidspunkter, som ligger ud over medarbejderens almindelige forpligtelser. Det kunne f.eks. være overarbejdsbetaling, tillæg ifm. nye eller ændrede i funktioner og opgaver, tillæg i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter (f.eks. aften-, nat- og weekendarbejde) og ændring af timetal.

Husk egenkontrol

KL anbefaler, at kommunerne løbende laver egenkontrol af lønudbetalingerne. Dette kan kombineres med, at man med jævne mellemrum opfordrer medarbejderne til at kontrollere, om deres løn er korrekt og i givet fald gøre arbejdsgiver opmærksom herpå. Opfordringen kan eventuelt skrives ind i ansættelsesbreve og i personalehåndbøger.

Tro- og loveerklæringer

KL anbefaler endvidere, at kommunerne ifm. nyansættelser indhenter en tro- og loveerklæring fra medarbejderen om dennes tidligere beskæftigelse og beder medarbejderen fremlægge konkret dokumentation herfor.

Renter

KL bemærker, at renter som udgangspunkt forældes efter 3 år. Såfremt forældelsen suspenderes, vil dette dog også slå igennem for rentekravet, således at der også gælder en forældelse for rentekravet på op til 10 år.

Gem oplysninger

Afgørelsen viser, at det er vigtigt, at arbejdsgiver gemmer alle oplysninger, som kan have relevans for lønudbetalingerne på personalesagerne. Oplysningerne gemmes 10 år tilbage. KL anbefaler, at cv, dokumentation for tidligere beskæftigelse og en evt. tro- og loveerklæring gemmes på personalesagen.

Derudover bør man undlade at slette oplysninger i øvrige systemer vedr. løn, tidsregistrering, arbejdsplaner mv.

KL kan kontaktes, hvis der opstår tvivl i en konkret sag.

Læs dommen

Arbejdsrettens dom kan findes her:

<http://www.arbejdsretten.dk/media/1233751/ar2018-0346%20anonymiseret%20dom.pdf>

Dato: 19. februar 2020

Sags ID: SAG-2018-04446
Dok. ID: 2883998

E-mail: AFB@kl.dk og
MAEI@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3