



## Anna Rós Sigmundsdóttir, lögfræðingur Kennarasambands Íslands

### Ofgreidd laun

Starfsmanni ber almennt ekki að endurgreiða ofgreidd laun hafi hann tekið við þeim í góðri trú, þ.e.a.s. talið að um rétta launagreiðslu væri að ræða þegar hann tók við henni.

Almenna reglan er að starfsmenn eiga að geta treyst því þegar þeir fá laun greidd að um endanlegt uppgjör sé að ræða. Rökin eru tvíþætt. Annars vegar að launatekjur eru ætlaðar til framfærslu og neyslubarfa. Því væri sérstaklega íþyngjandi gagnvart launamanni að vera endurkrafinn um hluta launanna síðar. Hins vegar er litið til þess að vinnuveitendur eru í yfirburðastöðu til að reikna út rétt laun. Velflestir vinnuveitendur hafa á að skipa sérhæfðu starfsfólki með þekkingu á kjarasamningum, framkvæmd þeirra og launaútreikningum, sem oft eru flóknir og jafnan er stuðst við launavinnsluforrit sem sniðið er að viðkomandi starfsemi. Starfsmenn eiga almennt að geta treyst því, þegar þeir fá laun sín greidd, að þau séu rétt. Því er litið svo á að það standi vinnuveitanda nær að bera áhættu af mistökum við launagreiðslu, enda eigi undantekning um vonda trú starfsmannsins ekki við. Hversu langt er liðið frá því að hin ranga launagreiðsla átti sér stað getur einnig skipt máli við mat á því hvort starfsmanni sem fær ofgreidd laun beri að endurgreiða hin ofgreiddu laun.

Ef starfsmaður fær ofgreidd laun í fyrirframgreiðslu þá getur vinnuveitanda þó verið heimilt að leiðrétta laun við næstu launagreiðslu þar sem fyrirframgreidd laun eru almennt bráðabirgðagreiðslur.

Hafi starfsmaður hins vegar ekki tekið við launagreiðslu í góðri trú, þ.e.a.s. ef hann vissi að um ofgreidd laun var að ræða eða ástæða þess að hann fékk of há laun er vegna þess að hann gaf rangar upplýsingar, t.d. gaf upp að hann hafi unnið fleiri yfirvinnustundir en hann gerði, þá er litið svo á að vinnuveitanda sé rétt að endurkrefja starfsmanninn um það sem ofgreitt hefur verið.

Telji vinnuveitandi sig eiga endurkröfu á hendur starfsmanni vegna ofgreiddra launa, á þeim grundvelli að starfsmaður hafi tekið við þeim í vondri trú, þá er vinnuveitanda engu að síður óheimilt að skuldajafna launum nema um annað hafi verið samið. Fram kemur í 1. gr. laga um greiðslu verkkaups nr. 28/1930 að ekki megi greiða kaup með skuldajöfnuði nema það hafi áður verið samið sérstaklega um það. Þá eru laun undanþegin aðför skv. 45. og 47. gr. laga um aðför nr. 90/1989. Ætli vinnuveitandi að innheimta ofgreidd laun sem hann telur að starfsmaður hafi ekki tekið við í góðri trú getur hann því ekki skuldajafnað kröfu sinni við laun en hins vegar getur hann mögulega sent viðkomandi starfsmanni venjulega kröfu/greiðsluseðil.

#### ***Dómar um ofgreidd laun:***

##### ***Dómur Hæstaréttar í máli nr. 32/2007***

Banki hafði tekið að sér að annast launagreiðslur fyrir vinnuveitanda. Starfsmaðurinn hafði átt í launadeilu við vinnuveitanda. Bankinn lagði kr. 121.314 í stað kr. 27.242 inn á bankareikning starfsmanns. Þannig var ofgreitt kr. 94.072. Niðurstaða Hæstaréttar var sú að starfsmanninum var ekki gert að endurgreiða hina ofgreiddu fjárhæð.

Fram kemur í niðurstöðu Hæstaréttar að:

„Móttakendur launa hafa ríka hagsmuni af því að launauppgjör séu endanleg, þar sem laun nýtast almennt til framfærslu og neyslubarfa. Jafnframt er ljóst að vinnuveitandi áfrýjanda annaðist útreikning launa hans og hlýtur, þegar eftir að greiðslan hafði átt sér stað, að hafa haft undir höndum upplýsingar um það sem aflaga hafði farið án þess að hafa gert athugasemdir við áfrýjanda. Í lögskiptum málsaðila ber stefndi þessa áhættu vinnuveitandans við launauppgjörið.“ ...

„Stefndi hefur ekki sýnt fram á að áfrýjanda hafi mátt vera ljóst að hann hefði fengið of háa greiðslu inn á bankareikning sinn. Þá liðu meira en þrjú ár frá því umdeild fjárhæð var lögð inn á reikning áfrýjanda þar til stefndi gerði reka að því að endurkrefja hann um hana, en áfrýjandi verður að teljast hafa haft ríka hagsmuni af því að krafa um leiðréttingu kæmi tafarlaust fram.“ [Leturbreyting undirritaðrar]

#### **Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur í máli nr. E-4351/2006:**

Stafsmaður var sumarstarfsmaður hjá vinnuveitanda frá 17. maí 2004 til loka ágúst 2004. Eftir að hann hætti störfum hélt hann áfram að fá greidd laun vegna mistaka næstu mánuði til maí 2005 (í 8 mánuði). Niðurstaða héraðsdóms var sú að stafsmaninum hafi mátt vera ljóst að um mistök hafi verið að ræða og því bæri honum að endurgreiða hin ofgreiddu laun. Fram kemur í niðurstöðu héraðsdóms að:

„Hins vegar hefur verið talið að atvinnurekandi geti almennt ekki krafist launþega um endurgreiðslu greiddra launa þegar svo stendur á að launþegi var í góðri trú og hafði ekki ástæðu til að ætla annað en að það sem honum var greitt hafi verið launin sem atvinnurekandinn vildi greiða honum. Í þessu máli voru aðstæður þær að stefnandi fékk greidd full mánaðarlaun í átta mánuði eftir að hann hætti störfum sem sumarstarfsmaður og mátti honum vera ljóst að um mistök var að ræða. Skýringar hans á því að hann hafi ekki gert athugasemdir við þessar launagreiðslur af þeim sökum að hann hafi talið að verið væri að bæta honum upp lág laun, greiða honum bónus eða gera upp orlof eru ótrúverðugar og hlaut hann að gera sér grein fyrir, miðað við þær fjárhæðir sem hann fékk greiddar inn á reikning sinn að ekki var um slíkt að ræða. Þá getur stefndi heldur ekki firrt sig ábyrgð á þeim forsendum að fjármál hans hafi verið í óreiðu og hann ekki þorað að opna bréf frá Fjársýslu ríkisins. Ef hann hefði gert það hefði hann séð að um venjulegar launagreiðslur var að ræða sem hann mátti vita að hann ætti ekki rétt á.“ [Leturbreyting undirritaðrar]

#### **Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur í máli nr. E-5135/2007:**

M.a. var deilt um hvort laun hefðu verið ofgreidd. Vinnuveitandi hélt því fram að starfsmaður hafi unnið 152,38 stundir en fengið greitt fyrir 240 stundir og því hafi starfsmaður fengið ofgreiddar 87,62 stundir. Niðurstaða héraðsdóms er að vinnuveitanda hafi ekki verið heimilt að leiðrétta launaseðil. Fram kemur í niðurstöðu héraðsdóms:

„Að mati dómsins mátti stefnandi treysta því að sá launaseðill sem hún fékk í hendurnar vegna janúarmánaðar 2006 væri réttur, enda ber stefndi sem vinnuveitandi ábyrgð á því að launauppgjör sé rétt. Þá ber og sérstaklega að líta til þess að fyrirsvarsmáður stefnda upplýsti fyrir dómi um að hafa áður greitt stefnanda hærri laun en henni bar samkvæmt tímaskráningu á stimpilklukku. Því frekar mátti stefnandi treysta því að hinn fyrri launaseðill væri réttur. Þá er og til þess að líta að móttakendur launa hafa ríka hagsmuni af því að launauppgjör séu endanleg þar sem laun nýtast almennt til framfærslu og neyslubarfa, líkt og greina má af forsendum dóms Hæstaréttar 13. september 2007 í málinu nr. 32/2007. Þá hefur stefndi fullyrt að útilokað sé að stefnandi hafi unnið alla þá tíma sem greitt er fyrir vegna janúarmánaðar 2006 þar sem opnunartími hafi verið takmarkaður þann mánuð

vegna fyrirhugaðrar lokunar þann 1. febrúar 2006. Eru allar fullyrðingar stefnda um slíkt ósannaðar. Þegar lítið er til alls þessa er það niðurstaða dómsins að stefndi hafi ekki haft rétt til að leiðrétta launaseðil stefnanda vegna janúarmánaðar líkt og hann gerði.“ [Leturbreyting undirritaðrar]

**Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur í máli nr. E-5840/2010:**

Starfsmaður átti rétt til biðlauna. Fyrir mistök fékk hún bæði greitt biðlaun og almenn mánaðarlaun, þannig að hún fékk greidd tvöföld mánaðarlaun í 11 mánuði. Niðurstaða héraðsdóms var að starfsmaðurinn hafi mátt vita að um mistök væri að ræða og hlyti því að gera ráð fyrir að þau yrðu leiðrétt fyrir eða síðar. Var starfsmanninum því gert að endurgreiða hin ofgreiddu laun.

**Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur í máli nr. E-4803/2007:**

Starfsmaður var ráðinn í 100% starfshlutfall, var með 273 daga veikindarétt. Hann var vinnufær að 80% en óvinnufær að 20%. Starfsmaður innti því af hendi 100% starf með úttekt hlutaveikinda frá 1. september 2005 og fékk full laun þar til mistök uppgötvast í nóvember 2006 (rúmt ár). Niðurstaða héraðsdóms var að starfsmaðurinn þyrfti ekki að greiða hin ofgreiddu laun til baka „*Helgast það af því að um örliða fjárhæð er að ræða fyrir íslenska ríkið, en um verulega fjárhæð er að ræða fyrir stefnanda, sem henni verður ekki á nokkurn hátt kennt um að hafa tekið við sem ofgreiddum launum*“. Einnig kemur fram í niðurstöðu héraðsdóms að:

*„Ekki verður ráðið af gögnum málsins að stefnda hafi haft gleggri sýn á réttum launum fyrir starf sitt hjá skattstofunni en yfirmenn hennar. Ljóst er að um kerfisbundin mistök var að ræða, sem stefnda hafði ekki hugmynd um og höfðu einnig leynst fyrir yfirmönnum hennar mánuðum saman.“*  
[Leturbreyting undirritaðrar]

*Anna Rós Sigmundsdóttir, lögfræðingur Kennarasambands Íslands*