



Tema

Löneavdrag

Cirkulär 2005:1
2005-03-01

Löneavdrag

Innehåll

Förkortningar	3
Förord	5
I Allmänt om kvittningslagen	7
2 Avdrag som kan hänföras till lörens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön	9
2.1 Allmänt	9
2.2 Korrigering av preliminärt beräknad lön	9
2.3 Löneavdrag som utgör disciplinpåföljd	12
2.4 Avdrag för förskott på lön	13
2.5 Löneavdrag samt ansökan om stämning eller betalningsföreläggande	14
2.6 Tvist om korrigering	15
3 Avdrag genom kvittning	17
3.1 Allmänt	17
3.2 Förutsättningar för kvittning	17
3.3 Förfarande vid kvittning	20
3.4 När arbetstagaren har fått för hög lön	22
4 Krav på återbetalning i annat fall	23
4.1 Allmänt	23
4.2 Rättegång mot arbetstagare	23
4.3 Ansökan om betalningsföreläggande	25
4.4 Enskilt anspråk i anledning av brott	25
4.5 Verkställighet av dom	26
Bilaga 1 Flödesschema: "Förfarande vid kvittning"	27
Bilaga 2 Återkrav	28

Bilaga 3	Återbetalning	29
Bilaga 4	Kvittningsmedgivande	30

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen eller arbetsdomstolens domar
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
AVA	Affärsverksavtalet
Cirk	Arbetsgivarverkets cirkulär
FB	Författningsboken, som ges ut av Arbetsgivarverket
HA	Huvudavtalet 1993-06-24 ¹⁾
KAF	Förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. (omtryckt 1994:1937) ¹⁾
KAMFS	Kammarkollegiets författningssamling
Kvittningslagen	Lagen (1970:215) om arbetsgivarens kvittningsrätt ¹⁾
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning ¹⁾
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (omtryckt 1977:530) ¹⁾
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ¹⁾
NJA	Nytt juridiskt arkiv I (Referat av domar från Högsta domstolen)
OFR	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
Prop	Proposition
RB	Rättegångsbalken
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SKV	Skattverket
SKVFS	Skatteverkets författningssamling

¹⁾ Se FB

Förord

I detta cirkulär behandlas frågan hur en myndighet bör förfara när den önskar återkräva en fordran mot en arbetstagare.

Avsnitt 1 innehåller en kortfattad redogörelse för lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen).

Avsnitt 2 tar upp förhållanden där myndigheten önskar göra avdrag på arbetstagarens fordran på lön, när avdraget kan hänföras till lörens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön, s.k. fri korrigering.

Avsnitt 3 berör fall då en myndighet vill göra avdrag på arbetstagarens fordran på lön eller annan ersättning genom kvittning.

Avsnitt 4 behandlar hur en myndighet bör förfara när myndighetens fordran varken kan regleras genom fri korrigering eller kvittning, men då myndigheten ändå anser att beloppet ska återkrävas.

Ett flödesschema om förfarandet vid kvittning finns i bilaga 1.

Cirkuläret avser endast arbetstagare som tillhör OFR, SACO-S eller SEKO. Om en fråga uppkommer beträffande arbetstagare som inte tillhör någon av de nämnda organisationerna bör samråd ske med Arbetsgivarverket.

Arbetsgivarverkets Cirkulär 1996:A 9 upphör att gälla.

I Allmänt om kvittningslagen

Kvittningslagen bygger på principen att avdrag genom kvittning mot arbetstagarens lönefordran endast får ske med dennes medgivande (2 § kvittningslagen). Vid sådan s.k. frivillig kvittning krävs att medgivandet finns då lönen förfaller till betalning. Kvittning utan arbetstagarens medgivande (tvångskvittning) tillåts dock i vissa fall, nämligen om arbetsgivarens motfordran är klar och förfallen, har samband med anställningen samt antingen grundas på avtal eller avser ersättning för skada som löntagaren har vållat uppsåtligen i tjänsten (3 § 1 st. kvittningslagen). Med stöd av ett centralt kollektivavtal kan tvångsvis kvittning tillåtas också i andra fall (3 § 3 st. kvittningslagen).

Tvångskvittning får dock endast ske mot den del av lönefordran som uppenbart överstiger vad som går åt för arbetstagarens och dennes familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt tillkommer denne. Kronofogdemyndigheten ska i varje enskilt fall fastställa ett kvittningsfritt belopp som arbetsgivaren inte får ta i anspråk, det s.k. förbehållsbeloppet. (4 § kvittningslagen).

2 Avdrag som kan hänföras till lönens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön

2.1 Allmänt

Kvittningslagen reglerar arbetsgivarens avdrag på lön om avdraget svarar mot en fristående motfordran som arbetsgivaren har mot arbetstagaren. Om så är fallet är det fråga om avdrag genom kvittning, varvid arbetsgivaren måste iaktta bestämmelserna i kvittningslagen. Utanför lagens tillämpningsområde faller dock avdrag som kan hänföras till lönens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön.

Gränsen mellan det ena och andra slaget av löneavdrag är praktiskt viktig men inte i alla delar helt klar. Arbetsgivaren har intresse av att ett löneavdrag inte betraktas som avdrag genom kvittning, eftersom kvittningslagens bestämmelser om bl.a. kvittningsfritt belopp då inte behöver iakttas. Det motsatta kan sägas gälla för arbetstagare som har intresse av att få sin fulla löneinkomst för att klara sin och sin familjs försörjning.

Syftet med avsnitten 2.2 – 2.4 är att så långt som möjligt klargöra den viktiga gränsdragningen mellan avdrag på lön som hänför sig till lönens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön och avdrag genom kvittning.

2.2 Korrigering av preliminärt beräknad lön

På det statligt lönerulerade området liksom på åtskilliga andra områden betalas lönen ut efter en preliminär beräkning. Det förut-

sätts då att eventuella korrigeringar av lönen görs vid ett senare utbetalningstillfälle. Detta förfarande hänger samman med att lönen som regel betalas ut redan den 25 i den månad till vilken den hänförs. Ett annat skäl är att lönen beräknas genom datalönerutiner vilka grundas på uppgifter som i allmänhet lämnas i början av utbetalningsmånaden. En korrigerig kan exempelvis innebära att löneavdrag ska göras på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet eller att lönetillägg ska betalas ut.

I ALFA finns uttryckliga bestämmelser om att lön kan betalas ut efter en preliminär beräkning. Enligt 12 kap. 1 § 5 st. ALFA får myndigheten nämligen besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdraget hänförs till.

Av 2 kap. 7 § ALFA framgår vad som avses med löneavdrag. Löneavdrag är bl.a. sjukavdrag, rehabiliteringsavdrag och löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 4-10 §§), löneavdrag vid föräldraledighet (8 kap. 1 och 6 §§), ingen lön eller viss del av lönen vid vissa andra ledigheter (9 kap. 3-9 §§) och löneavdrag vid avstängning m.m. (10 kap. 1-3 §§). Av 2 kap 7 § 3 st. framgår vidare att myndigheten får, om det föreligger särskilda skäl, besluta att löneavdrag ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

Gränsdragningen mellan korrigerig av preliminärt beräknad lön och avdrag genom kvittning

I förarbetena till kvittningslagen har uttryckligen framhållits att korrigerig av preliminärt beräknad lön inte är kvittning i lagens mening (prop. 1970:94 s. 40 f).

En förutsättning för att korrigerig av preliminärt beräknad lön ska få ske är emellertid att avdraget inte görs alltför lång tid efter utbetalningsmånaden. AD har i domen 1980:59 och där angivna domar

framhållit att det löneskydd som kvittningslagen avser att tillgodose skulle urholkas, om korrigeringar fick göras utan begränsningar. Om korrigerig av preliminärt beräknad lön görs i nära tidssamband med löneutbetalningen, kan enligt AD korrigeringen normalt antas vara föga betungande för arbetstagaren, eftersom han då nyligen fått ett högre belopp än han egentligen haft anledning att vänta sig.

Situationen blir dock en annan om en längre tid förflyter mellan utbetalningen av den preliminärt beräknade lönen och korrigeringen. Arbetstagaren har då normalt konsumerat den för mycket utbetalda lönen och kan vara i den situationen att han inte har några reserver att ta till för att klara de svårigheter som eventuellt uppstår när arbetsgivaren korrigerar lönen. AD har sålunda konstaterat att behovet av skydd för arbetstagarens försörjning blir större ju längre tiden går. I domen fann AD att en tidsrymd av fyra månader som regel inte är godtagbar.

Slutsatsen av ovan nämnda dom är således, att korrigerig av preliminärt utbetalad lön som sker i nära tidssamband med lönebetalningen inte omfattas av kvittningslagens bestämmelser. Motsatsvis gäller därför att korrigerig av preliminärt utbetalad lön som sker efter viss längre tid kan falla inom kvittningslagens tillämpningsområde.

I samma dom kan även utläsas att arbetsgivarens rätt till korrigerig i viss mån kan utsträckas utöver vad som följer av ovan nämnda uttalanden, nämligen om arbetstagarens lönespecifikation innehåller en påminnelse om att vissa löneavdrag återstår att verkställa. För att få denna verkan måste emellertid påminnelsen vara så utformad och placerad att arbetstagaren verkligen förstår att han har en skuld till arbetsgivaren; lämpligen bör skuldbeloppet anges. Påminnelsen måste alltså upprepas på varje lönespecifikation så länge korrigeringen inte är helt verkställd. Om påminnelsen inte kan göras på lönespecifikationen måste den ske genom särskilt meddelande från arbetsgivaren till arbetstagaren.

Mot bakgrund av AD:s ställningstaganden är det därför synnerligen angeläget att myndigheten ser till att förhållanden som kan föranleda löneavdrag snabbt rapporteras till lönekontoret, så att en korrigering kan ske så snart som möjligt. Löneutbetalningen för månaden kan t.o.m. behöva stoppas.

Om en arbetstagare t.ex. blir sjukskriven eller tjänstledig är det inte säkert att löneavdraget fullt ut kan göras enligt myndighetens beslut. Det kan gå lång tid innan arbetstagaren är berättigad till så mycket lön att myndigheten kan verkställa löneavdraget. Som ovan angivits kan myndighetens rätt till fri korrigering av preliminärt utbetald lön då ha gått förlorad. I en sådan situation kan myndigheten endast göra avdrag på arbetstagarens lön under de förutsättningar som anges i kvittningslagen.

Om arbetstagaren medger kvittning kan myndigheten verkställa löneavdraget, frivillig kvittning. Även mot arbetstagarens vilja kan myndigheten enligt Arbetsgivarverkets uppfattning med stöd av 12 kap. 1 § 5 st. ALFA tvångsvis genomdriva kvittning, jfr. 3 § 3 st. kvittningslagen. Dock måste en myndighet i en sådan situation uppmärksamma att tvångskvittning endast får ske mot den del av lönefordran som uppenbart överstiger vad som går år för arbetstagarens och dennes familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt tillkommer denne (se kap. 3).

Om en myndighet är tveksam om den har rätt att göra avdrag på en arbetstagares lön med stöd av 12 kap. 1 § 5 st. ALFA eller motsvarande bestämmelser i något annat kollektivavtal, bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket innan avdrag görs.

2.3 Löneavdrag som utgör disciplinpåföljd

Löneavdrag som utgör disciplinpåföljd enligt 15 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) är ett annat exempel på avdrag som faller utanför kvittningslagens tillämpningsområde (prop. 1970:94 s. 53 och prop. 1975:78 s. 160 f). När myndigheten meddelar en arbetstagare en disciplinpåföljd i form av löneavdrag och sedan

verkställer löneavdraget, behöver myndigheten inte iaktta kvittningens bestämmelser.

Det är varken i praxis eller i förarbetena fastslaget att ett löneavdrag som är en disciplinpåföljd måste verkställas inom viss tid efter det att disciplinpåföljden har beslutats. Dock bör uppmärksammas att disciplinpåföljd inte får meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum (19 § LOA).

Angående övriga förutsättningar för att en myndighet ska få meddela en disciplinpåföljd, se 14—19 §§ LOA samt Arbetsgivarverkets temacirkulär Tjänsteansvaret.

2.4 Avdrag för förskott på lön

Av 12 kap. 2 § ALFA följer att myndigheten får betala ut lön och lönetillägg tidigare än utbetalningsdagen om det finns synnerliga skäl. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

Om arbetstagaren fått ut en del av lönen i förskott, d.v.s. före utbetalningsdagen, är motsvarande avdrag som sedan sker vid den vanliga löneutbetalningen inte att anse som kvittning. Situationen är helt enkelt att lönen i den delen redan betalats ut.

Att avdrag för förskott på lön faller utanför kvittningens lag framgår av förarbetena, som dock inte anger närmare var gränsen går mellan avdrag för förskott på lön och avdrag genom kvittning (prop 1970:94 s. 40 f). AD har i domen 1978 nr 5 gjort en del allmänna uttalanden om denna gränsdragningsfråga. Som förskott bör enligt AD i första hand betraktas sådana betalningar som sker under löpande avlöningsperiod och som förutsätts bli reglerade vid närmast infallande utbetalningstillfälle. I andra situationer däremot kan vad som av parterna betecknas som förskott, närmast vara att betrakta som utlåning av pengar eller liknande. Som exempel på detta anförs fall då parterna är ense om att förskottet ska regleras först vid

framtida tillfälle eller då avdrag med delbelopp ska ske vid flera avlöningstillfällen. Löneavdrag av det senare slaget är enligt AD att betrakta som avdrag genom kvittning.

2.5 Löneavdrag samt ansökan om stämning eller betalningsföreläggande

Om myndigheten kommer fram till att det finns grund för att verkställa ett löneavdrag enligt ovan, bör myndigheten fatta beslut om detta och sedan verkställa löneavdraget.

Om löneavdrag överhuvudtaget inte kan göras enligt myndighetens beslut, t.ex. därför att arbetstagaren lämnar sin anställning utan att ha blivit berättigad till så stor lön att avdrag kan göras, gäller följande.

Av 12 kap. 1 § 5 st. ALFA framgår att arbetstagaren är skyldig att inom den tid och på det sätt myndigheten bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Myndighetens uppmaning till arbetstagaren att betala in ett belopp som motsvarar ej gjorda löneavdrag kan förslagsvis utformas enligt bilaga 2 (Återkrav).

Avlider arbetstagaren, ska myndigheten dock låta den gjorda utbetalningen bero. (12 kap. 1 § 6 st. ALFA).

Om arbetstagaren inte betalar in det felande beloppet inom den tid som myndigheten har bestämt, kan myndigheten ansöka om stämning/betalningsföreläggande gentemot arbetstagaren och dennes organisation. Myndigheten är dessförinnan skyldig att tvisteförhandla enligt 6 kap. HA (se vidare 4 kap. i detta cirkulär).

Angående tvisteförhandling och rättegång, se även MBL-cirkulär 1999 A 4.

2.6 Tvist om korrigering

Om en myndighet har verkställt ett löneavdrag enligt ovan och det uppstår tvist om denne har haft rätt att göra avdraget gäller följande.

En tvist angående frågan om arbetsgivaren har haft rätt att verkställa ett löneavdrag ska handläggas enligt LRA. Innan tvisten förs till AD ska tvisteförhandling ha skett enligt 6 kap. HA (se MBL-cirkuläret 1999 A 4).

Eftersom tvister av detta slag i regel är sådana tvister om lön eller annan ersättning som avses i 35 § MBL, är det dock väsentligt att myndigheten uppmärksammar verkan av denna bestämmelse. Om den lokala arbetstagarorganisationen skriftligen anmäler tvisten hos den lokala myndigheten med uppgift om det belopp som yrkas och grunden för yrkandet och sedermera även den avtalslutande arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationen, går skyldigheten att driva tvisten över på arbetsgivaren (6 kap. 14 § HA och MBL-cirkuläret 1999 A 4).

Det ankommer då på arbetsgivaren att begära lokal tvisteförhandling. Detta ska ske inom sju arbetsdagar efter det att arbetstagarorganisationen har gjort en sådan anmälan som avses i 14 § HA (14 § 2 st. HA). Arbetsgivaren företräds vid den lokala tvisteförhandlingen av den myndighet som anges i föreskrifterna till HA (Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra lokal tvisteförhandling enligt HA, se FB).

Om enighet inte kan nås i den lokala förhandlingen, måste arbetsgivaren inom 3 veckor begära central tvisteförhandling och vid oenighet i sådan förhandling inom 3 veckor väcka talan vid AD (16 § 1 mom 1 st., 21 § 2 st. HA samt MBL-cirkuläret 1999 A 4). Arbetsgivaren företräds vid den centrala tvisteförhandlingen och vid AD av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer (16 § 2 mom. HA samt 3 och 9 §§ KAF).

Bestämmelserna i 6 kap. HA gör det möjligt att föra tvisteförhandling på endast en nivå. Enligt 14 § 3 st. HA ska en tvist nämligen tas upp direkt till central tvisteförhandling, om en part som får föra en sådan förhandling i tvisten begär det.

Om arbetsgivaren underlåter att begära tvisteförhandling eller väcka talan vid AD, blir denne skyldig att betala tillbaka det belopp som organisationen yrkar, om kravet inte är oskäligt (14, 16 och 21 §§ HA).

Angående underrättelse till och samråd med Arbetsgivarverket i de fall då tvist enligt 35 § MBL uppkommit, se MBL-cirkuläret 1999 A:4.

Det kan tilläggas att det förekommer att arbetstagarorganisationen väljer att inte åberopa tolkningsföreträdet enligt 35 § MBL. Det ankommer då på arbetstagersidan att driva tvisten framåt genom att påkalla eventuell lokal och central tvisteförhandling samt slutligen väcka talan vid AD. I dessa fall gäller vanliga tvisteförhandlingsregler och preskriptionsfrister enligt 6 kap. HA.

3 Avdrag genom kvittning

3.1 Allmänt

Om en arbetsgivare i andra fall än vad som sägs i kap. 2 vill göra ett löneavdrag som svarar mot en fristående motfordran som arbetsgivaren har mot arbetstagaren, blir rättsläget ett annat än det som gäller vid löneavdrag som kan hänföras till lörens beräkning, disciplinpåföljd eller förskott på lön.

I detta kapitel behandlas frågan om när arbetsgivaren får genomföra avdrag på arbetstagarens lön genom kvittning.

Exempel på situationer där det kan bli aktuellt för en arbetsgivare att genomföra löneavdrag genom kvittning är då arbetsgivarens rätt till fri korrigerings av preliminärt utbetald lön har gått förlorad, då arbetsgivaren på misstag betalat ut för hög lön eller då arbetsgivaren på annat sätt har en fordran mot arbetstagaren. Hit hör även det fallet att arbetsgivaren har en fordran mot arbetstagaren på grund av att denne begått brottslig handling.

3.2 Förutsättningar för kvittning

Kvittningslagen bygger på huvudprincipen att kvittning mot lön endast får ske med arbetstagarens medgivande (frivillig kvittning). Vid sådan frivillig kvittning krävs att medgivandet finns då lönen förfaller till betalning (2 § kvittningslagen). Även ett kvittningsmedgivande som lämnats innan lönen förfallit till betalning och som inte återkallats av arbetstagaren, omfattas av bestämmelsen. För att arbetsgivaren ska kunna kvitta med stöd av ett sådant kvittningsmedgivande fordras dock, att det står alldeles klart att arbetstagaren vill stå fast vid medgivandet när lönen förfaller till betalning. Har lång tid förflutit sedan medgivandet lämnades, torde som regel

arbetsgivaren inte kunna åberopa medgivandet (prop. 1970:94 sid. 43).

Därutöver tilläts tvångskvittning i vissa fall, nämligen om arbetsgivarens motfordran är klar och förfallen, har uppkommit i samband med anställningen samt antingen grundas på avtal enligt vilket fordringen får kvittas mot lön (s.k. kvittningsavtal) eller avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen har vållat i anställningen (3 § 1 st. kvittningslagen).

Med stöd av centralt kollektivavtal kan tvångsvis kvittning tillåtas också i andra fall (3 § 3 st. kvittningslagen).

Villkoren för tvångskvittning när arbetsgivarens motfordran grundar sig på kvittningsavtal eller avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen har vållat i anställningen

De allmänna förutsättningarna för tvångskvittning när arbetsgivarens motfordran grundar sig på kvittningsavtal eller avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen har vållat i anställningen är, att motfordran ska vara klar och förfallen samt ha uppkommit i samband med anställningen.

Med villkoret att arbetsgivarens motfordran ska vara klar och förfallen avses att den ska vara domfäst, medgiven av arbetstagaren eller på annat sätt kan anses vara klar. En arbetstagare ska inte genom uppenbart ogrundade påståenden kunna förhindra arbetsgivaren rätten att kvitta. Emellertid understryks i förarbetena att en motfordran endast undantagsvis kan anses vara klar, om arbetstagaren bestrider dess existens eller vitsordar den bara till en del (se prop. 1970:94 s. 29 f).

Med villkoret att arbetsgivarens motfordran ska ha uppkommit i samband med anställningen avses egentligen bara att fordringen ska ha uppkommit under anställningstiden (se prop. 1970:94 s. 28)

I förarbetena har, såvitt avser kvittningsavtal, uttalats att arbetsgivare och arbetstagare med bindande verkan ska kunna avtala om kvittning mot framtida lön (prop. 1970:94 s. 26 f.). Arbetstagaren har på detta sätt en möjlighet att i förtid tillgodogöra sig en mindre del av de värden som framtida löneinkomster representerar. Som en allmän förutsättning gäller dock att kvittningsavtal ska ha ingåtts i samband med tillkomsten av arbetsgivarens fordran.

Något krav på att kvittningsavtalet ska vara skriftligt uppställs inte. En arbetsgivare bör emellertid upprätta skriftliga kvittningsavtal eftersom denne, vid en eventuell tvist har bevisbördan för avtalets existens och innehåll. I allmänhet torde arbetsgivaren inte kunna fullgöra sin bevisskyldighet, utan att förevisa ett skriftligt avtal.

Vidare har arbetsgivaren möjlighet att genomföra tvångskvittning för att tillgodogöra sig ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen har vållat i anställningen. Däremot kan arbetsgivaren inte mot arbetstagarens vilja genomdriva tvångskvittning när fordran avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat genom oaktsamhet eller genom grov oaktsamhet (prop. 1970:94 s. 28 och AD 1974 nr 6 och 8).

Tvångskvittning som grundar sig på kollektivavtal

Som ovan nämnts kan tvångskvittning även genomdrivas med stöd av ett kollektivavtal som arbetsgivaren har slutit med central arbetstagarorganisation. Sådana avtalsbestämmelser återfinns i 3 kap. 6 § och 12 kap. 1 § ALFA samt i 3 § 6 mom. AVA.

Bestämmelsen i 12 kap. 1 § ALFA innebär att en myndighet får besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalning en senare månad än den som avdraget hänför sig till (se avsnitt 2.2.).

Bestämmelserna i 3 kap. 6 § ALFA och 3 § 6 mom. AVA innebär att ett förskott på resekostnadsersättning och traktamente som inte betalas tillbaka i tid, får kvittas mot fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

I de situationer en myndighet med stöd av kollektivavtal genomför tvångskvittning måste myndigheten emellertid uppmärksamma den tvingande regeln i 4 § kvittningslagen om att myndigheten endast får ta i anspråk den del av lönefordran som uppenbart överstiger vad som går åt för arbetstagarens och dennes familjs försörjning (se avsnitt 3.3 Tvångsvis kvittning).

3.3 Förfarande vid kvittning

Om en myndighet anser omständigheterna vara sådana att en arbetstagare är återbetalningsskyldig, bör myndigheten förfara enligt följande.

Myndigheten frågar arbetstagaren om denne är villig att återbetala beloppet kontant eller genom avdrag på framtida lön eller annan ersättning (frivillig kvittning). Kan arbetstagaren inte genast ta ställning, bör denne uppmanas att inom viss kortare tid, t.ex. en vecka, lämna besked.

Myndighetens fråga till arbetstagaren kan förslagsvis utformas enligt bilaga 3 (Återbetalning).

Frivillig kvittning

Om arbetstagaren medger att kvittning får ske, kan myndigheten och arbetstagaren träffa överenskommelse om att avdraget ska göras vid flera tillfällen. Kvittningsmedgivandet bör lämnas skriftligen, eftersom myndigheten vid tvist måste styrka att arbetstagaren medgett kvittningen (jfr. AD 1990:18). Det bör observeras att arbetstagaren när som helst kan återkalla sitt kvittningsmedgivande med verkan för framtiden (se 2 § kvittningslagen).

Om arbetstagaren medger kvittning kan kvittningsmedgivandet förslagsvis utformas enligt bilaga 4 (Kvittningsmedgivande).

Tvångsvis kvittning

För att tvångskvittning ska få ske krävs att myndigheten inhämtar ett besked i ärendet från kronofogdemyndigheten (6 § kvittningslagen). Tvångsvis kvittning får nämligen endast avse den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad arbetstagaren behöver för att försörja sig och sin familj, samt för att fullgöra den underhållsskyldighet som arbetstagaren har i övrigt (4 § kvittningslagen). Kronofogdemyndigheten bestämmer hur stor del av lönen som ska vara skyddad från kvittning, förbehållsbeloppet (6 § kvittningslagen). Angående förfarandet vid begäran om besked från kronofogdemyndigheten, se 7 § kvittningslagen och 18 kap. 5 § utsökningsförordningen (1981:981). SKV har med stöd av 18 kap. 3 § utsökningsförordningen meddelat föreskrifter om hur stor del av lönefordran som enligt 4 § 1 st. kvittningslagen ska vara skyddad mot kvittning (se SKV:s författningssamling SKVFS 1996:6).

Om en myndighet felaktigt verkställer kvittning, kan staten åläggas att betala skadestånd till arbetstagaren (8 § kvittningslagen). Myndigheterna bör därför inte vidta tvångsvis kvittning utan att dessförinnan ha samrått med Arbetsgivarverket.

Av 3 § 2 st. kvittningslagen följer att ersättning för omkostnader i tjänsten, t.ex. resekostnadsersättning och traktamente, inte får tas i anspråk för tvångsvis kvittning, om inte annat följer av kollektivavtal med central arbetstagarorganisation (se 3 kap 6 § ALFA och 3 § 6 mom AVA, jfr. AD 1972:13 och 1975:58).

Om en arbetstagarorganisation i ett ärende om kvittning påkallar förhandling, bör Arbetsgivarverket skyndsamt underrättas om detta.

3.4 När arbetstagaren har fått för hög lön

I detta avsnitt redogörs för den situationen att arbetstagaren har fått för hög lön, exempelvis p.g.a. att ett räknefel begåtts vid löneutbetalningen och arbetstagaren bestrider återbetalningsskyldighet.

Om arbetstagaren bestrider återbetalningsskyldighet bör myndigheten skyndsamt pröva de skäl som arbetstagaren åberopar. Enligt rättspraxis torde arbetstagaren vara fri från återbetalningsskyldighet, om han i god tro uppburit och förbrukat den felaktigt utbetalade lönen (se prop. 1970:94 s. 41 samt NJA 1955 s. 310, 1958 s. 475, 1989 s. 224 och AD 1975:58 och 83, 1977:27 och 101, 1978:5, 1979:34, 1983:163, 1989:55-59, 1993:170).

Om myndigheten efter utredning finner att arbetstagaren i god tro får anses ha mottagit och förbrukat beloppet och alltså inte är återbetalningsskyldig, bör myndigheten vidta de bokföringsåtgärder som detta motiverar.

Av 19 § förordningen (1993:1138) om hantering av statliga fordringar följer att en myndighet ska samråda med Kammarkollegiet innan denne efterger en fordran. Av Kammarkollegiets föreskrift till 19 § i ovan nämnda förordning framgår dock att sådant samråd endast ska ske om fordran överstiger ett basbelopp (1 § Kammarkollegiet föreskrift om ändring i kollegiets föreskrift till 19 § förordningen (1993:1138) om hantering av statliga fordringar (KAMFS 1998:1).

Om myndigheten efter utredning finner att arbetstagaren inte i god tro kan anses ha mottagit och förbrukat beloppet och arbetstagaren inte går med på frivillig kvittning, kan myndigheten ansöka om stämning/betalningsföreläggande på arbetstagaren och hans organisation. Angående skyldighet att tvisteförhandla enligt 6 kap. HA dessförinnan, se 4 kap.

4 Krav på återbetalning i annat fall

4.1 Allmänt

Det bör understrykas att kvittningslagen reglerar under vilka förutsättningar som arbetsgivaren får göra avdrag genom kvittning. Även om de särskilda kraven för kvittning inte är uppfyllda, innebär det inte att arbetsgivarens motfordran upphör att existera. Arbetsgivaren kan i en sådan situation väcka talan mot arbetstagaren och dennes organisation med yrkande om att arbetstagaren ska förpliktas att betala tillbaka beloppet till arbetsgivaren. Sådan talan som här avses handläggs enligt LRA.

4.2 Rättegång mot arbetstagare

Innan tvisten förs till domstol ska tvisteförhandling ha ägt rum i tvistefrågan (4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § 1 st. LRA). Förhandlingen förs enligt den ordning som anges i 6 kap. HA (se MBL-cirkuläret 1999 A 4).

Eftersom det är arbetsgivaren som vill utverka dom i tvisten, ankommer det på arbetsgivaren att begära lokal och central tvisteförhandling och att väcka talan vid domstol.

Bestämmelserna i 6 kap. HA gör det möjligt att föra tvisteförhandling på endast en nivå. Enligt 14 § 3 st. HA ska en tvist sålunda tas upp direkt till central förhandling, om en part som får föra en sådan förhandling i tvisten begär det.

Arbetsgivaren måste därvid iakttä de regler om preskription för tvisteförhandling och talans väckande vid domstol som gäller enligt 16, 20 och 21 §§ HA. Av 20 § HA framgår att rätten att påkalla lokal

tvisteförhandling går förlorad, om arbetsgivaren inte påkallar sådan förhandling senast inom fyra månader från det att arbetsgivaren har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänförs sig. Rätten att återkräva beloppet är i vart fall förlorad, om den omständighet vartill yrkandet hänförs sig till ligger mer än två år tillbaka i tiden. Vidare framgår av 16 § 1 mom 2 st. att rätten att påkalla central tvisteförhandling går förlorad, om arbetsgivaren inte påkallar sådan förhandling inom två månader från den lokala tvisteförhandlingens avslutande. Slutligen framgår av 21 § HA att rätten till talan går förlorad, om arbetsgivaren försummar att väcka talan i domstol inom tre månader från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

Av 9 § 1 st. kollektivavtalsförordningen (KAF) framgår att det är Arbetsgivarverket som i allmänhet företräder staten i arbetstvister, jfr. 3 § KAF.

I de fall Arbetsgivarverket företräder staten gäller följande.

Arbetsgivaren företräds vid den lokala tvisteförhandlingen av den myndighet som anges i föreskrifterna till HA (Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra lokal tvisteförhandling enligt huvudavtalet, se FB). Vid den centrala tvisteförhandlingen och vid AD företräds arbetsgivaren av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer (16 § 2 mom. HA och 9 § 1 st., jfr 9 § 2 st. samt 3 § KAF).

Av 9 § 2 st. KAF framgår dock att Arbetsgivarverket inte företräder staten vid tvist som avser krav att förmån, som har betalats ut i anledning av anställning, ska betalas tillbaka om kravet inte grundas på kollektivavtal (se prop. 1975:1, bilaga 2 p. 3 s. 4). I stället företräds staten i dessa fall av myndigheten själv (13 § förordningen, 1993:1138, om hantering av statliga fordringar).

I de fall myndigheten företräder sig själv gäller följande.

Det ankommer på myndigheten att begära och föra såväl lokal som central tvisteförhandling på det sätt som anges i HA. Det ankommer också på myndigheten att i förekommande fall väcka talan vid domstol. En myndighet som överväger att begära lokal tvisteförhandling enligt HA bör samråda med Arbetsgivarverket i ärendet.

4.3 Ansökan om betalningsföreläggande

Ett alternativ till att ansöka om stämning på arbetstagaren och dennes organisation är att arbetsgivaren hos kronofogdemyndighet ansöker om betalningsföreläggande gentemot arbetstagaren. Bestämmelser om detta förfarande finns i lagen (1991:852) om betalningsföreläggande för fordringar i arbetstvister och fordringar som ska prövas av Statens va-nämnd (jfr Rättegången i arbetstvister, Publica 1979, s. 108-115 ¹ och AD 1995:54). Arbetsgivaren måste emellertid, innan ansökan om betalningsföreläggande inges till kronofogdemyndigheten, ha fört tvisteförhandlingar enligt HA med arbetstagarens organisation på samma sätt som före ansökan om stämning (AD 1980:101 och 159). En myndighet får alltså inte ansöka om betalningsföreläggande gentemot en arbetstagare som är organiserad utan att förhandlingar har ägt rum i tvistefrågan med arbetstagarens organisation.

4.4 Enskilt anspråk i anledning av brott

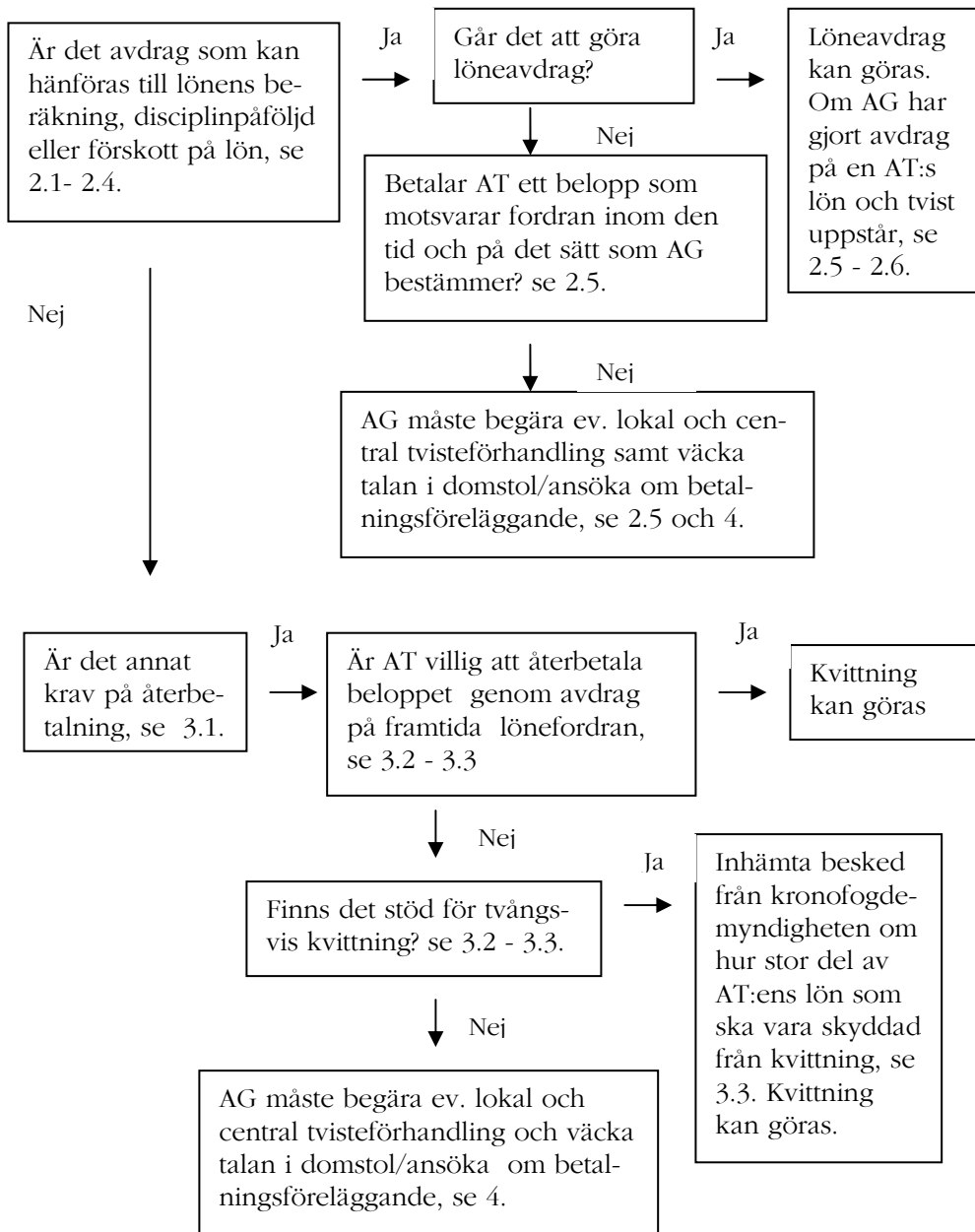
Enligt 22 kap. 1 § rättegångsbalken (RB) kan talan mot den misstänkte om enskilt anspråk i anledning av brott föras i samband med åtal för brottet. Vidare följer av 22 kap. 2 § RB att om det enskilda anspråket grundas på ett brott som hör under allmänt åtal, är åklagaren i princip skyldig att på målsägandens begäran föra dennes talan.

¹ Observera dock att reglerna ändrats såtillvida att en ansökan om betalningsföreläggande vid bokens publicerande skulle ställas till tingsrätten.

I de situationer då talan om enskilt anspråk i anledning av brott förs i samband med åtal för brottet, behöver tvisteförhandling enligt HA inte ha skett dessförinnan. Detta följer av 13 § 1 mom. 2 st. HA i förening med 1 kap. 2 § 1 st. punkt 3 LRA. Av 13 § 1 mom. 2 st. HA framgår att förhandlingsordningen endast gäller tvist som ska handläggas enligt LRA. Av 1 kap. 2 § 1 st. punkt 3 LRA framgår det att LRA inte ska tillämpas på mål om skadestånd i anledning av brott, om talan förs i samband med åtal för brottet.

4.5 Verkställighet av dom

Om arbetsgivaren hos domstol eller kronofogdemyndighet har utverkat dom respektive utslag i mål om betalningsföreläggande som innebär att arbetstagaren är skyldig att till arbetsgivaren utge ett visst belopp, kan arbetsgivaren som huvudregel inte med stöd av domen eller utslaget tvångsvis göra avdrag på arbetstagarens lön. Arbetsgivaren måste – om arbetstagaren inte medger att avdrag görs – vända sig till kronofogdemyndigheten med ansökan om utmätning i arbetstagarens lön eller i annan egendom. Utslag i mål om betalningsföreläggande verkställs dock självmant av kronofogdemyndigheten, om inte sökanden har angett att verkställighet inte ska ske (45 § lagen (1990:746) om betalningsföreläggande och handräckning).



X-myndigheten

Datum

Arbetstagarens namn

Inbetalning av belopp motsvarande ej gjorda löneavdrag

Löneavdrag för tiden.....har inte kunnat göras på Din lön.

Uppgift om grunden för löneavdrag och beloppets storlek

X-myndigheten uppmanar Dig därför med stöd av (12 kap. 1 § 5 st. ALFA eller annan tillämplig avtalsbestämmelse) att senast den betala in beloppet till myndigheten.

Uppgift om sättet för inbetalning

X-myndigheten

X-myndigheten

Datum

Arbetstagarens namn

Återbetalning av fordran

Grunden för myndighetens fordran

Uppgift om beloppets storlek

X-myndigheten uppmanar dig att senast den
lämna besked om du vill återbetala beloppet kontant eller genom
avdrag från din lön.

Uppgift om sättet för inbetalning

X-myndigheten

X-myndigheten

Datum

Arbetstagarens namn

Kvittningsmedgivande

Härmed medger jag att avdrag får göras från min lön under tidenmed Z kronor varje månad med anledning av X-myndighetens skrivelse den om återbetalning av fordran.

Arbetstagarens namn

**Ytterligare exemplar
kan laddas ner som pdf-filer
eller beställas via
Arbetsgivarverkets hemsida,
www.arbetsgivarverket.se**

