



KOMMUNFÖRBUNDET

Hornsgatan 15 116 47 STOCKHOLM 08-24 85 00

PERSONALPOLITISKA AVDELNINGENS CIRKULÄR

Registrering: Lönefrågor, övrigt

NR 124/81

1981-12-02

ANGÅENDE ÖVERENSKOMMELSER OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR
LÖN M M

Vi har i vårt cirkulär nr 32/79 med anledning av vissa domar från Arbetsdomstolen informerat om vår bedömning av rättsläget beträffande korrigerigering av preliminär lön m m samt föreslagit handläggningssätt i återkravsärenden. Arbetsdomstolen har därefter avkunnat ytterligare domar och beslut i liknande frågor, bl a har domstolen prövat vissa processrättsliga frågor som uppkommer vid ansökan om betalningsföreläggande m m.

De betydande tillämpningssvårigheter som följer av AD-utslagen har föranlett de centrala parterna att ta upp förnyade förhandlingar om kollektivavtalsreglering av vissa frågor beträffande korrigerigering av preliminär lön och återkrav av felaktigt utbetald lön. En överenskommelse träffades 1981-09-14 med Svenska kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer (dock ej Sveriges läkarförbund). Överenskommelsen har tidigare utsänts i P-cirkulär nr 96/81. Likalydande överenskommelser har träffats med SALF och SDF 1981-09-15 och SMF 1981-10-27 se P-cirkulär nr 101/81 respektive 120/81.

En kortfattad beskrivning av rättsläget jämte redovisning av innehållet i den träffade överenskommelsen framgår av bilagda PM rörande återbetalning av för mycket utbetald lön. Överenskommelsen innebär att de av oss i ovannämnda P-cirkulär nr 32/79 föreslagna handläggningsrutinerna inte längre gäller.

./.

Det lokala kollektivavtalet anses komma till stånd genom att personalorganet ensidigt beslutar att anta den centrala överenskommelsen. Personalorganet skall tillställa personalorganisation, som så begär, protokollsutdrag över beslutet. Svenska kommunalarbetareförbundet har meddelat att sådant protokollsutdrag önskas och att det skall sändas under postadress Box 19039, 104 32 STOCKHOLM. Personalorganets beslut om antagande av den centrala överenskommelsen skall kompletteras med beslut om från vilken tidpunkt det lokala kollektivavtalet skall gälla.

Förhandlingsdelegationen rekommenderar personalorganet besluta

att som kollektivavtal anta de centrala överenskommelserna 1981-09-14 respektive 1981-09-15 och 1981-10-27 om korrigerig av preliminär lön m m samt

att kollektivavtalen träder i kraft

Med hänvisning till vad som sägs i bilagda PM sid 8 st 2 föreslås personalorganet dessutom besluta

att uppdra åt att föra förhandlingar som avses i överenskommelsens § 2 mom 3.

Handläggare: Samtliga handläggare på Löneförhandlingssektionen.

PM

Återbetalning av för mycket utbetald lön

A RÄTTSLÄGET

Det är skillnad mellan arbetsgivarens möjligheter att återkräva felaktigt utbetald lön (t ex avlöningsförrättaren räknar fel) och arbetsgivarens möjligheter att genom avdrag på löneförmåner korrigera en för mycket utbetald preliminärt beräknad lön (t ex arbetstagare insjuknar efter lönerapporteringsdatum, vilket leder till att lönen blir för hög den månaden).

Arbetsdomstolen (AD) har under senare år i skilda domar bedömt arbetsgivarens rätt att korrigera preliminärt utbetald lön. AD har därvid funnit att det finns begränsningar i denna rätt.

AD har också prövat vissa processrättsliga frågor i samband med ansökan om betalningsföreläggande. Genom överenskommelsen om korrigering av preliminär lön m m har vissa delar av domarna från AD blivit inaktuella. Vidare medför överenskommelsen att vissa oklarheter i domarna klarläggs, t ex inom vilken tid arbetsgivaren får korrigera den preliminärt utbetalda lönen.

1 Felaktigt utbetald lön

Vad beträffar felaktigt utbetald lön torde rättsläget inte ha ändrats utan här gäller alltjämt, att arbetsgivaren kan utverka skyldighet att återbetala den felaktigt utbetalda lönen under förutsättning att han vid tvist lyckas styrka, att arbetstagare insåg eller bort inse att han mottagit felaktigt för hög lön.

Möjlighet för arbetsgivaren att genom kvittning, (ensidig avräkning från andra intjänade och inestående avlöningsförmåner) tillgodogöra sig en motfordran på felaktigt utbetald lön, kan utnyttjas endast i enlighet med kvittningslagens regler. Tvungen kvittning (kvittning mot arbetstagarens bestridande) kan ske i sådana fall, där arbetstagaren kan visas ha lyft det för höga beloppet med full insikt om felet eller misstaget vid utbetalningen utan att göra arbetsgivaren uppmärksam på felet. (Jämför Svenska kommunförbundets förhandlingsavdelnings cirkulär nr 7/70 punkt 7 bilaga).

För mycket utbetald preliminär lön

AD har i "Landstingsdomen" (nr 27/77) konstaterat att begränsningar i arbetsgivarens kvittningsmöjligheter måste finnas beroende på bl a den tid som förflutit mellan den preliminära lörens utbetalning och lönekorrigeringen. I denna dom ansåg domstolen "mer än ett år" vara för lång tid och fann sammanfattningsvis att lönekorrigeringen utgjort en enligt kvittningslagen ej tillåten åtgärd. - I en senare dom "Landskronadomen" (nr 101/77) ledde den där aktuella tiden cirka 9 månader till samma slutsats från domstolens sida. I inget av målen angav domstolen någon tidsgräns, under vilken lönekorrigering i dessa fall kunde vara tillåten utifrån kvittningslagens tillämpningsområde och regler.

I dom nr 59/80 ("Karolinska sjukhuset") har AD ytterligare utvecklat sin syn på bl a inom vilken tid korrigerig får göras.

Av en ytterligare dom i AD, "Dagens Nyheter", (nr 34/79) framgår att för att arbetstagare skall vara återbetalningsskyldig så skall arbetsgivaren kunna visa, att arbetstagare inte mottagit och förbrukat aktuell lön i god tro (jämför ovan punkt A 1). Rättsfallet visar att AD numera tycks göra samma bedömning beträffande för mycket utbetald preliminär lön när det gäller återbetalnings-

skyldigheten som sådan som man i tidigare rättsfall gjort avseende felaktigt utbetald lön. AD uttalar emellertid också i domen, att "saken hade kommit i ett helt annat läge" om arbetsgivaren t ex under månaden efter skuldens uppkomst hade underrättat arbetstagaren om att arbetsgivaren hade krav på för mycket utbetald preliminär lön.

Vissa processrättsliga frågor

Med anledning av en tvist vid Malmö tingsrätt mellan en kommun och en arbetstagare har AD meddelat fyra skilda beslut i olika processuella frågor. Tvisten rörde en felaktig utbetalning av lön, som arbetstagaren vägrade att återbetala därför att hon ansåg sig ha uppburit ersättningen i god tro. Kommunen (borgenären) ansökte om betalningsföreläggande till tingsrätten. Arbetstagaren bestred kravet och tingsrätten hänsköt på kommunens begäran målet såsom tvistigt till rättegång.

I beslut nr 158/78 tog AD upp frågan vilken domstol - AD eller tingsrätten - som skulle handlägga tvisten. AD fann att eftersom mål skall överlämnas till AD endast efter yrkande av part och borgenären (kommunen) i fallet inte begärt att målet skulle överlämnas, var tingsrätten den domstol som var behörig att handlägga målet.

I beslut nr 33/79 fann AD att rätten att begära målets överlämnande endast tillkom kändanden (kommunen) (tingsrätten hade på yrkande av arbetstagaren överlämnat ärendet till AD).

I beslut nr 76/80 fann AD att arbetstagaren, som var ensam svarande part i rättegången, inte kunde uppträda som part i en förhandling, (SKAF var inte part eftersom tvisten inte rörde kollektivavtal). Arbetstagarens yrkande om avvisning på grund av att arbetsgivaren inte förhandlat enligt bestämmelserna i LRA (lag om rätte-

gången i arbetstvister) lämnades därför utan bifall. AD prövade således endast frågan om rättegångshinder förelåg enligt LRA.

I beslut nr 159/80 fann AD att frågan nu gällde om kommunen enligt KHA § 9 likväl varit förhandlingsskyldig innan ansökan om betalningsföreläggande ingavs. AD framhöll att arbetstagarens invändning gällde förhandlingar med arbetstagarorganisationen och alltså inte med henne själv. - AD fann sammanfattningsvis att eftersom tvisten i målet var en sådan tvist som avses i KHA § 9 hade kommunen enligt huvudavtalets bestämmelser varit förhandlingsskyldig och att enligt KHA § 14 part inte får väcka talan med mindre parten fullgjort förhandlingsskyldighet enligt avtalet. Detta fann AD leda till att den part som har ett anspråk som parten vill underkasta rättslig prövning måste ta initiativet till förhandling. AD berörde härefter frågan huruvida enskild arbetstagare har rätt att göra invändning om brist i förhandlingsskyldigheten. AD fann att den enskilde arbetstagaren hade sådan rätt, eftersom motsatt ståndpunkt skulle leda till en sådan inskränkning i arbetstagarorganisationens möjligheter att ta till vara medlemmarnas rätt som inte kan antas varit avsedd av avtalsparterna.

Av de fyra AD-besluten kan utläsas att kommunen/borgenären avgör om målet skall handläggas av tingsrätt eller arbetsdomstol som första instans. Av besluten följer även att arbetsgivaren är skyldig att tvisteförhandla enligt KHA innan ansökan om betalningsföreläggande görs. Denna förhandlingsskyldighet har dock numera kollektivavtalsreglerats på sätt redovisas under punkt B.

ÖVERENSKOMMELSEN OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN M M

Allmänt om överenskommelsen

I § 1 i förhandlingsprotokollet beskrivs kommunernas

preliminärlönesystem. Mot bakgrund av det preliminära lönesystemet har parterna i § 2 enats om vissa regler rörande korrigerig av preliminär lön m m. Överenskommelsen är inte ett sådant kollektivavtal som avses i 3 § kvittningslagen (SFS 1970:215) utan utgör endast en kollektivavtalsreglering rörande korrigerig av lön i de fall preliminärlönesystemet tillämpas. Bestämmelserna i § 3 i protokollet reglerar endast vissa förfaranderegler beträffande felaktigt utbetald lön och utgör således inte heller något kollektivavtal enligt 3 § kvittningslagen.

Frånvaro från arbetet bör beaktas så snart som möjligt, gärna under pågående avräkningsperiod. All beräknad frånvaro bör därför omgående rapporteras till lönekontoret. Längre frånvaroperioder bör rapporteras med hela den beräknade frånvaroperioden.

Det skall understrykas att korrigerig av den preliminärt utbetalda lönen bör ske så snart som möjligt, i normalfallet vid nästkommande avlöningstillfälle. Lönekorrigerig får ske mot samtliga avlöningsförmåner, alltså förutom lön även t ex semesterdagstillägg, semesterersättning, övertidskompensation och ersättning för obekvämt arbetstid. Korrigerig får dock inte göras mot traktamente och resekostnadsersättning.

I de fall en arbetstagare har fått för låg lön bör korrigerig göras snarast, lämpligen vid nästkommande avlöningstillfälle.

Det är angeläget att arbetstagare får kännedom om att preliminärlönesystemet innebär att lönekorrigerig görs vid senare tidpunkt än när frånvaron har infallit. Vi har därför i vår informationsbroschyr "Vilka förmå-

ner har jag som kommunanställd" sid 16 behandlat frågan. Kommunen bör även på annat sätt, t ex som fast rutin vid introduktion av nyanställd personal, informera om bestämmelserna.

2

Preliminär lön

En arbetstagare som erhållit för mycket preliminär lön är enligt § 2 mom 1 skyldig att låta den avräknas (korrigering av preliminär lön) från kommande avlöningsförmåner eller att återbetala den. Genom denna avtalsbestämmelse har således mellan parterna fastslagits arbetstagarens rättsliga skyldighet att låta beloppet avräknas eller att återbetala det. Där det således rör sig om ett för mycket uppburet belopp som har sin bakgrund i preliminärlönetekniken är rättsfrågan om själva avräknings-/återbetalningsskyldigheten ostridig och skall - så länge arbetsgivaren iakttar förfarandet enligt § 2 mom 2 och 3 - inte göras till föremål för tvist mellan parterna. Återbetalningsskyldighet kvarstår även efter det att arbetstagaren har slutat sin anställning.

Enligt § 2 mom 2 får arbetsgivaren korrigera lönen senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminära lönen utbetalades. Det innebär att om för mycket preliminär lön utbetalas i april får arbetsgivaren korrigera den i april uppkomna skulden under maj, juni, juli eller augusti. Det bör observeras att skulden anses ha uppkommit i april dvs den månad då den preliminära lönen utbetalades och inte den senare månad då underskott eventuellt uppstår.

Någon skyldighet att informera om den uppkomna skulden föreligger inte under de fyra månaderna (jfr dock vad vi sagt ovan om angelägenheten av att arbetstagarna har kännedom om preliminärlönesystemet). Ej heller kan arbetstagaren göra gällande god tro så länge arbetsgivaren följer gällande rutiner för preliminärlönesystemet och bestämmelserna i mom 2 och 3 (jfr vad nedan sägs under felaktigt utbetald lön).

Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under den fjärde kalendermånaden skall arbetstagaren meddelas om skulden. Sådant meddelande kan göras muntligt, t ex per telefon. Minnesanteckning bör i så fall göras om samtalet. Arbetsgivaren måste dock meddela inom en månad efter den kalendermånad där korrigerig senast kan göras, dvs i det fall som tidigare beskrivits under september månad. Om arbetsgivaren inte lämnar meddelandet senast under september kommer ärendet att handläggas enligt bestämmelserna i § 3 (se § 2 mom 4). Vid kontakten med arbetstagaren skall arbetsgivaren försöka nå överenskommelse om hur återbetalning av skulden skall ske (att arbetstagaren är skyldig att återbetala följer av vad i § 2 mom 1 sägs). Överenskommelse kan bl a träffas om att återbetalning skall ske genom "korrigerig" även efter den fjärde kalendermånaden (frivillig kvittning). Sådän överenskommelse måste kvarstå vid den tidpunkt kvittningen görs. Om arbetstagaren återtager ett medgivande om kvittning får arbetsgivaren i stället kräva återbetalning.

Om enighet inte uppnås om hur återbetalning skall ske, framställer arbetsgivaren enligt § 2 mom 3 skriftligt krav till arbetstagaren med underrättelse om att hans lokala fackliga organisation har rätt till förhandling om hur återbetalning skall göras. Avtalet anger inte att det skriftliga kravet skall framställas inom en viss tid. Arbetsgivaren bör framställa det skriftliga kravet så snart det är klart att överenskommelse inte kan träffas med arbetstagaren om hur återbetalning skall ske. I det skriftliga kravet skall anges att den fackliga organisationen kan begära förhandling senast inom två månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren mottog kravet. Förslag på hur det skriftliga kravet kan utformas framgår av bilaga. Om den fackliga organisationen inte begär förhandling inom denna tid har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Om förhandling begärs kan denna endast föras som lokal förhandling (förhandlingen rör ju enbart frågan om hur återbetalning skall göras och någon invändning om god tro eller bestridande av återbetalningsskyldighet skall därför inte behandlas vid förhandlingen; jfr § 2 mom 1).

Förhandling som avses i föregående stycke får formellt anses hänförlig till personalorganets ämnesområde enligt IKP och förhandlingen skall alltså på kommunens vägnar föras av detta organ. Dock syns sådan förhandling - eftersom den visserligen kan anses innebära ställningstagande av intressenatur men å andra sidan inte rör själva avräknings-/återbetalningsskyldigheten (jfr ovan) och dessutom kan komma att få ganska stor frekvens - lämpligen kunna delegeras till ledamot/ledamöter i personalorganet eller tjänsteman där eller eventuellt tjänsteman vid annan nämnd såvitt rör dess verksamhet. Enligt kommentarerna till IKP (resp till normalreglemente för kommunstyrelse som är personalorgan) bör sådan delegation vara tillåten. Personalorganet bör därför i samband med antagandet av det lokala kollektivavtalet besluta om delegation.

Överenskommelse med den fackliga organisationen bör även godkännas av arbetstagaren, lämpligen genom att han i förhandlingsprotokollet skriftligen godkänner överenskommelsen.

I § 2 mom 3 st 2 sägs, att den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom att den lokala förhandlingen slutförts eller att den fackliga organisationen har förlorat rätten till förhandling. Denna bestämmelse ersätter sådana regler i LRA och KHA som AD funnit tillämpliga i vissa fall (AD 159/80).

Om arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom 2 och 3, t ex meddelande om skulden senast under den femte kalendermånaden efter det att den uppstod, skall frågan

om återbetalningsskyldighet till följd av reglerna i § 2 mom 4 behandlas enligt § 3.

Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (Överenskommelsen § 3)

I de fall felaktig avlöningsförmån, t ex kvalificerad övertidsersättning i stället för enkel, har utbetalts gäller andra regler än i preliminärlönefallen. Jämställd med felaktigt utbetald lön är - enligt § 2 mom 4 - sådant fall där arbetstagaren fått för mycket utbetald preliminär lön och arbetsgivaren inte hanterat korrigerings- och återkrav enligt vad som sägs i § 2 mom 2 och 3.

Vid felaktigt utbetald lön gäller kvittningslagen. Det innebär att arbetsgivaren endast under särskilda förutsättningar får reglera den felaktigt utbetalda lönen genom ensidig avräkning från arbetstagarens inestående avlöningsförmåner (tvungen kvittning). I flertalet fall måste arbetsgivaren i stället återkräva det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetstagaren är återbetalningsskyldig om han inte mottagit och förbrukat lönen i god tro, dvs utan att han insett eller bort inse att den var felaktigt utbetald.

Bestämmelserna i § 3 har tillkommit för att klarlägga förhandlingsskyldigheten före ansökan till tingsrätt om betalningsföreläggande. Reglerna överensstämmer till viss del med handläggningen vid preliminär lön genom att arbetsgivaren innan han riktar ett skriftligt krav till arbetstagaren med uppgift om att den lokala fackliga organisationen har rätt till förhandling, skall meddela arbetstagaren om skulden och förutsätts söka nå överenskommelse om återbetalning. Det bör understrykas att arbetsgivaren vid felaktigt utbetald lön bör ta kontakt med arbetstagaren så snart felaktigheten upptäcks. Även det skriftliga kravet bör översändas snarast med hänsyn till bestämmelserna i 64 § MBL (det är oklart om 64 § MBL gäller i den här typen av frågor

och för att undvika rättstvist i denna fråga bör det skriftliga kravet vara arbetstagaren tillhanda inom 4 månader efter det att arbetsgivaren fått kännedom om den felaktigt utbetalda lönen).

Den förhandling som den fackliga organisationen kan påkalla är - till skillnad från vad som gäller enligt § 2 mom 3 - en rättstvisteförhandling. Sådan förhandling skall enligt bestämmelserna i IKP (instruktion för kommunalt personalorgan) föras av personalorganet. Vid förhandlingen kan arbetstagarparten hävda att arbetstagaren inte är återbetalningsskyldig eftersom han har mottagit den felaktigt utbetalda avlöningsförmånen i god tro. Om arbetsgivaren vidhåller sitt återbetalningskrav måste han styrka, att arbetstagaren insett eller bort inse att han mottagit felaktigt för hög lön. Uppnås inte enighet vid förhandlingen kan arbetsgivaren föra sitt krav om återbetalning till central tvisteförhandling (motparten har normalt inget intresse av det). Central förhandling skall begäras inom 2 månader (KHA § 12). Uppnås inte enighet vid den centrala förhandlingen avgör kommunen (borgenären) om den vill fullfölja målet till domstol (tingsrätt eller arbetsdomstolen som första instans).

Överenskommelse med den fackliga organisationen bör även godkännas av arbetstagaren, lämpligen genom att han i förhandlingsprotokoll skriftligen godkänner överenskommelsen.

Om den fackliga organisationen inte begär förhandling kan arbetsgivaren utan ytterligare kontakter med arbetstagaren eller den fackliga organisationen ansöka om betalningsföreläggande vid tingsrätten. Arbetstagaren kan vid tingsrätten bestrida kravet och arbetsgivaren kan då få frågan hänskjuten till rättegång.

Överenskommelsens giltighet m m

Överenskommelsen gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en uppsägningstid av 6 månader. De centrala parterna är även ense om att rekommendera att överenskommelsen skall antagas som lokalt kollektivavtal. Det förutsätts dock att det lokala avtalet träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till handläggningsrutinerna i §§ 1-3, dock senast 1982-03-01. Exempel på rutiner som kan behöva ändras är att arbetsgivaren skall meddela arbetstagaren om skulden och försöka nå överenskommelse om återbetalning innan han riktar ett formellt krav om återbetalning. Ett annat exempel kan vara att arbetsgivaren normalt inte bör begära återbetalning förrän fyra korrigeringsmöjligheter har funnits (§ 2 mom 2). I de fall bestämmelserna i överenskommelsen innebär ändrad handläggning vid korrigering av preliminär lön m m bör arbetsgivaren informera arbetstagarna om de nya bestämmelserna.

Det lokala kollektivavtalet tillämpas på felaktig utbetalning (enligt såväl § 2 som § 3 i överenskommelsen) som görs efter den tidpunkt då det lokala kollektivavtalet har trätt i kraft.

Tvist rörande tolkning och tillämpning av överenskommelsen handläggs enligt KHA.

FÖRSLAG till skriftligt krav enligt
§ 2 mom 3 i överenskommelsen.

Krav om återbetalning av för mycket utbetald preliminär lön

Vid löneutbetalningen i månad fick Du en lön där Din frånvaro under månaden inte beaktats. (Du var sjuk/föräldraledig/etc under tiden)

Vi har vid de efterföljande löneutbetalningarna inte helt korrigerat/avräknat den för mycket utbetalda lönen och Du är därför skyldig kommunen kronor.

Du har trots kontakter med oss inte återbetalat skulden, varför vi på detta sätt riktar ett skriftligt krav till Dig om att Du skall återbetala den. Vi ber Dig därför ta kontakt med för att klara ut hur återbetalningen skall göras.

Om Du önskar få råd och hjälp av Din fackliga organisation bör Du snarast ta kontakt med den. Den fackliga organisationen har rätt till förhandling med arbetsgivaren om hur återbetalning skall ske, under förutsättning att organisationen begär förhandling inom 2 månader från den tidpunkt då Du mottog detta brev. Begäran om förhandling skall lämnas till