

Vad händer om arbetsgivaren har ett lönekrav mot mig?

Om du har fått för mycket utbetald lön eller ersättningar är utgångspunkten att du ska betala tillbaka det till arbetsgivaren. Detta omfattar även felaktiga löneutbetalningar.

Vad är en korrigering av lön genom löneavdrag?

Inom staten betalas preliminära löner. Detta innebär att arbetsgivaren nästkommande löneutbetalning kan korrigera för mycket utbetald lön, exempelvis om du varit sjuk eller varit hemma med sjukt barn och fått ut lön när du inte skulle ha det eller om du av någon annan anledning fått för mycket pengar. I dessa fall har du fått en löneskuld som du ska återbetala. Detta innebär att lönen korrigeras. En lönekorrigering bör ske i nära tidssamband med tillfället då skulden uppstod. Enligt praxis har en sådan lönekorrigering kunnat ske upp till fem månader efter att skulden uppstått, dock under förutsättning att arbetsgivaren gör avdragen så snart det är möjligt samt att arbetsgivaren underrättat arbetstagaren att löneavdrag skulle komma att ske.

Hur sent kan ett löneavdrag ske?

Som utgångspunkt ska korrigering av lön ske nästkommande månad. Arbetsdomstolen har upprepade gånger uttalat att vissa begränsningar måste uppställas när det gäller arbetsgivarens möjligheter att göra korrigeringar för preliminärt betald lön. Tillåts sådana korrigeringar utan någon som helst begränsning skulle det urholka arbetstagarnas löneskydd.

Arbetsdomstolen har konstaterat att omständigheterna i det enskilda fallet ska vara avgörande för hur länge arbetsgivaren kan dröja med att göra ett löneavdrag och ändå kunna genomföra avdraget såsom en lönekorrigering. Särskild vikt bör dock fästas vid om arbetstagaren har haft skäl att uppfatta situationen på det sätt att den preliminära lönen ännu inte varit slutligt reglerad. Här har arbetsgivarens ageranden ansetts ha stor betydelse, som att arbetsgivaren varit tydlig med att lämna besked om att ett avdrag kommer att ske, exempelvis genom att tydligt specificera skulden i lönespecifikationer samt där avstämning mot den korrekta slutliga lönen sker vid någorlunda regelbundna tidpunkter.

Enligt domstolens praxis har det inte ansetts det varit fråga om lönekorrigering utan kvittning när *avsevärd tid* förflutit mellan den preliminära lönebetalningen och löneavdraget genomfördes. I AD 1977 nr 27 och AD 1977 nr 101 gjordes ett löneavdrag efter sjukledighet. I det första fallet hade mer än ett år förflutit innan avdraget gjordes och i det senare hade det gått nio månader. I båda fallen bedömdes löneavdragen som en kvittning.

Kan man motsäga sig en återbetalning genom att hävda god tro?

Arbetstagare kan i vissa fall slippa betala tillbaka en felaktig utbetalning. Det förutsätter att arbetstagaren varit i god tro och har inrättat sig efter betalningen, det vill säga inte insett att för mycket lön betalats ut och förbrukat medlen. Lönespecifikationer anses normalt vara tillräckligt tydliga för att man inte ska kunna åberopa god tro när beloppet är högre på bankkontot. God tro kan heller inte hävdas om det rör sig om ett större belopp.

När får kvittning ske?

Kvittning, dvs när en fordras räknas av mot intjänad lön, får ske under specifika förhållanden. Det kräver som utgångspunkt att det finns ett medgivande att genomföra kvittningen. Detta medgivande ska finnas på kvittningsdagen och det är arbetsgivaren som måste styrka att ett medgivande lämnats. Ett medgivande kan lämnas genom en skrivning i ett kollektivavtal eller anställningsavtal eller ett senare muntligt eller skriftligt medgivande från den enskilda arbetstagaren. Om arbetsgivaren gör gällande en fordran gentemot dig har du rätt till en betänketid för att ta ställning till arbetsgivarens krav.

Kvittning får inte ske mot "ersättning för särskilda ersättningar". Särskilda ersättningar är reseersättningar och traktamente. Det är ok att kvitta mot semesterersättning.

I vissa fall har arbetsgivaren rätt att genomföra en tvångsvis kvittning, utan medgivande. Det kan röra sig om förhållanden som är reglerade i kollektivavtal eller som ersättning för skador som arbetstagare uppsåtligen vållat i tjänst. För att tvångskvittning alls ska vara möjlig krävs att fordran är klar och förfallen samt har samband med anställningen.

Hur mycket kan arbetsgivaren kvitta?

Arbetsgivaren måste dock, innan någon kvittning sker, inhämta besked från Kronofogden angående arbetstagarens beneficium, det vill säga det förbehållsbelopp som en arbetstagare alltid har rätt att få behålla. Dessa belopp fastställs av Kronofogden och är en uppskattning av vad en arbetstagare behöver för att kunna försörja sig och sin familj. Om arbetsgivaren inte inhämtar ett sådant beneficium ådrar denne sig en skyldighet att betala skadestånd dels för det felaktiga belopp som kvittats, dels för den överträdelse som kvittningen inneburit, dvs. ett ekonomiskt och ett allmänt skadestånd.

Från den 1 januari 2025 är normalbeloppen som du är garanterad att få behålla per månad enligt nedan. Du räknar samman de belopp som passar din livssituation bäst.

6 186 kronor för en ensamstående vuxen

10 219 kronor för makar eller jämställda

3 306 kronor för barn 0–6 år

3 967 kronor för barn 7–10 år

4 629 kronor för barn 11–14 år

5 290 kronor för barn 15 år eller äldre.

Om du exempelvis är sammanboende med en partner och två barn på 4 och 8 år har du alltid rätt att få behålla 17 492 kr* per månad efter en lönekorrigering, kvittning eller utmätning.

*Enligt exempel $10\,219\text{ kr} + 3\,306\text{ kr} + 3\,967\text{ kr} = 17\,492\text{ kr}$.

Har arbetsgivaren rätt att dra av lön från en löneskuld som är fem månader eller äldre?

Nej, det har arbetsgivaren inte rätt till. Om arbetsgivaren anser att du är återbetalningsskyldig för ett utbetalt belopp bör arbetsgivaren fråga dig om du är villig att återbetala beloppet kontant eller genom en frivillig kvittning mot framtida lön eller annan ersättning. Om du inte kan ta ställning till arbetsgivarens begäran har du rätt till viss betänketid för att exempelvis ta kontakt med dina fackliga företrädare.

Om du medger att kvittning får ske, kan ni komma överens om att löneavdraget ska delas upp på flera olika tillfällen. Du kan när som helst återkalla ditt medgivande.

I vissa fall kan skulden vara preskriberad. Om du utgått från att du inte har någon skuld och arbetsgivaren inte på ett tydligt sätt har gjort skulden gällande och flera månader förflutit från det att skulden uppstått, kan skulden vara preskriberad. För att fastställa om så är fallet bör din fackliga organisation anmäla detta till arbetsgivaren och förhandla om skulden.

Vad händer om du inte håller med om att du har en skuld till arbetsgivaren?

Om du har invändningar mot arbetsgivarens krav ska du bestrida arbetsgivarens fordran. Arbetsgivaren måste då ta kontakt med din fackliga organisation och påkalla om förhandling gällande skulden. Du kan också direkt vända dig till dina fackliga företrädare som kan bestrida skulden å dina vägnar.

Om arbetsgivare trots ditt bestridande drar av skulden från din lön blir arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd.

Vad ska du göra om arbetsgivaren utan ditt medgivande dragit av lön för en påstådd skuld?

Du ska då omedelbart ta kontakt med dina fackliga företrädare.

Om arbetsgivaren har verkställt ett löneavdrag enligt exempelvis villkorsavtalet och det uppstår tvist om denne har haft rätt att göra avdraget eller inte, ska tvisten förhandlas och kan slutligen leda till att arbetsgivaren gjort sig skyldig att inte bara återbetala det dragna beloppet utan även till detta ett allmänt skadestånd.

Tvångskvittning i strid med lag och kollektivavtal

Om arbetsgivaren genomför ett avdrag i strid med lag och eller kollektivavtal blir arbetsgivaren skyldig att utge det felaktigt innehållna lönebeloppet och allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen samt eventuellt även för brott mot kollektivavtal.

Preskriptionsfrister

Preskriptionsfristerna börjar enligt praxis att löpa från den tidpunkt då en skuld förföll till betalning. Vanligen är detta från månaden efter att skulden uppstått men kan i vissa fall sträcka sig upp till fem månader från att skulden uppstått.

Om det inte finns några oklarheter kring en skuld är preskriptionstiden 10 år från då skulden förföll till betalning.

Om det däremot finns invändningar mot beloppet gäller arbetsrättsliga preskriptionsregler om maximalt två års preskriptionstid från att skulden förfallit till betalning.