

Korrigerering av
preliminär lön m.m.

Innehåll

Korrigering av preliminär lön m.m.	3
Kommentar till överenskommelse av preliminär lön m.m.	7
Allmänt om överenskommelsen	7
Preliminär lön (§ 2)	8
Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (§3)	10
Överenskommelsens giltighet m.m.	11
Förslag till skriftligt krav enligt § 2 mom. 3 i överenskommelsen	12

Korrigering av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkan omständigheter under perioden är kända.

I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då inestående avlöningsförmåner (korrigering av preliminärlön) eller att återbetala.

2. Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

3. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandling eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljs av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommit skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs, dock senast 1982-03-01.

Övergångsbestämmelse

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth

Ulf Perbeck

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtsson

B Hansson

**Svenska Kommunalarbetare
förbundet**

Jan Sjölin

**SACO/SR-K och till SACO/SR-K
anslutna organisationer**

Lars Rydell

**KTK och till KTK anslutna
organisationer**

Björn Rosengren

Kommentar till överenskommelse av preliminär lön m.m.

Allmänt om överenskommelsen

I § 1 i förhandlingsprotokollet 1981-09-14 beskrivs kommunernas och landstingens preliminärlönesystem. Mot bakgrund av det preliminära lönestystemet har parterna i § 2 enats om vissa regler rörande korrigering av preliminärlön m.m. Överenskommelsen är inte ett sådant kollektivavtal som avses i 3 § kvittningslagen (SFS 1970:215) utan utgör endast en kollektivavtalsreglering rörande korrigering 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 perioden.

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

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

Det är angeläget att arbetstagare får kännedom om att preliminärlönesystemet innebär att lönekorrigering görs vid senare tidpunkt än när frånvaron har infallit. Vi har därför i vår informationsbroschyr "Dina förmåner som landstingsanställd 1981 behandlat frågan Langdstingen bör även på annat sätt, t ex, vid introduktion av nyanställd personal, informera om bestämmelserna.

Preliminär lön (§ 2)

En arbetstagare som har erhållit för mycket preliminär lön är skyldig att låta den avräknas (korrigerings av preliminär lön) från kommande avlöningsförmåner eller att återbela den. Återbetalningsskyldigheten kvarstår även efter det att arbetstagaren slutat sin anställning. Om reglerna i § 2 mom. 2 och 3 inte följs skall – enligt mom. 4 – frågan om skyldigheten att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3.

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, d v s den månad då den preliminära lönen utbetalades och inte den senaste månad då underskott ev. 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 korrigerings 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 då korrigerings senast kan göras, dvs i det som tidigare beskrivits under september. Om arbetsgivaren inte lämnar meddelande 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 skall ske genom "korrigerings" även efter den fjärde kalendermånaden (frivillig kvittning). Sådant överenskommelse måste kvarstå vid den tidpunkt korrigerings görs. Om arbetstagaren återtager ett medgivande om korrigerings får arbetsgivaren i stället kräva återbetalning.

Om enighet inte uppnås om hur återbetalning skall ske framställer arbetsgivaren enligt § 2 mom. 3 ett 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 dock framställa kravet, så snart det blir klart att överenskommelse inte

kan träffas med arbetstagaren om hur återbetalning skall ske. I kravet skall anges att den fackliga organisationen kan begära förhandling senast inom två månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren mottog kravet. 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; § 2 mom. 1). Förhandlingen är inte en tvisteförhandling utan fullgörs av arbetsgivaren på det sätt personalnämnden beslutar.

Överenskommelsen med den fackliga organisationen om hur återbetalning skall ske bör även godkännas av arbetstagaren t ex 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 arbetsdomstolen funnit tillämpliga i vissa fall (AD 159/80).

Om arbetsgivaren inte har iakttagit vad som sägs i mom. 2 och 3, t ex inte har meddelat om skulden senast under den femte kalendermånaden efter det att den uppstod, skall frågan om återbetalningsskyldighet behandlas enligt reglerna i § 3.

Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (§3)

I de fall felaktig avlöningsförmån, t ex kvalificerad övertidsersättning i stället för enkel, har utbetalats gäller andra regler än i preliminärlönefallen. Jämställd med felaktigt utbetald lön är – enligt § 2 mom. 4 – sådana fall där arbetstagaren fått för mycket utbetald preliminärlön och arbetsgivaren inte hanterat korrigerande 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 utbetalade lönen genom ensidig avräkning från arbetstagarens inestående avlöningsförmåner (tvungen kvittning). I flertalet fall måste arbetsgivaren återkräva det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetstagaren är återbetalningsskyldig, om han inte mottagit och förbrukat lönen i god tro, d v s utan att han insett eller bort inse att den var felaktigt utbetald.

Bestämmelserna i § 3 har tillkommit för att kartlägga 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 försöka 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 tvist 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. 2 – en rättstvisteförhandling som förs av personalnämnden. Vid förhandlingen kan arbetstagarparten hävda att arbetstagaren inte är återbetalningsskyldig eftersom han 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 får arbetsgivaren föra frågan till central tvisteförhandling. Uppnås inte enighet vid den centrala förhandlingen avgör landstingen (borgenären) om det vill fullfölja målet till domstol (tingsrätt eller arbetsdomstolen som första instans).

Överenskommelsen med den fackliga organisationen om hur återbetalning skall ske bör även godkännas av arbetstagaren t ex genom att han i förhandlingsprotokollet 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 ändra 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 beställelsen innebär ändrad handläggning vid korrigerings av preliminär lön m.m. bör arbetsgivaren informera arbetstagarna om de nya bestämmelserna.

Det lokala kollektivavtalet tillämpas på felaktig utbetalning som görs efter den tidpunkt då det lokala kollektivavtalet tillämpas på felaktig utbetalning som görs efter den tidpunkt då det lokala kollektivavtalet har trätt i kraft.

Twist rörande tolkningen och tillämpningen 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 löneutbetalningenmånad 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 landstinget.....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.....