

# Korrigerering av lön, kvittning och återkrav

Korrigerig av lön, kvittning och återkrav  
Utgiven av Arbetsgivarverket 2019-05-29, reviderad 2022-02-04

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>FÖRKORTNINGAR</b>   | <b>5</b>  |
| <b>INLEDNING</b>   | <b>6</b>  |
| <b>1. FRI KORRIGERING</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1.1 Korrigering enligt villkorsavtalen</b>                                      | <b>7</b>  |
| 1.1.1 Korrigering av preliminärt beräknad lön                                      | 7         |
| 1.1.2 Korrigering av preliminärt beräknad lön eller avdrag enligt kvittningslagen? | 7         |
| <b>1.2 Avdrag för förskott på lön</b>  | <b>8</b>  |
| 1.2.1 Avdrag för förskott på lön eller kvittning?                                  | 9         |
| <b>1.3 Avräkning från lönen – semesterdagar</b>                                    | <b>9</b>  |
| <b>1.4 Löneavdrag enligt LOA</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1.5 Tvist om korrigering</b>  | <b>9</b>  |
| 1.5.1 Tvist om korrigering enligt villkorsavtalen                                  | 9         |
| 1.5.2 Tvist om löneavdrag enligt LOA   | 10        |
| <b>1.6 När löneavdraget inte går att verkställa</b>                                | <b>10</b> |
| <b>2. AVDRAG GENOM KVITTNING ENLIGT KVITTNINGSLAGEN</b>                            | <b>12</b> |
| <b>2.1 Allmänt</b>   | <b>12</b> |
| <b>2.2 Förutsättningar för frivillig kvittning</b>                                 | <b>12</b> |
| <b>2.3 Förutsättningar för tvångskvittning</b>                                     | <b>12</b> |
| 2.3.1 Klar och förfallen   | 13        |
| 2.3.2 I samband med anställningen  | 13        |
| 2.3.3 Kvittningsavtal  | 13        |
| 2.3.4 Ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen vållat i anställningen    | 13        |
| 2.3.5 Kollektivavtal   | 13        |
| <b>2.4 Förfarandet vid kvittning</b>   | <b>14</b> |
| 2.4.1 Frivillig kvittning  | 14        |
| 2.4.2 Tvångskvittning  | 14        |
| <b>3. ÅTERKRAV I ANNAT FALL</b>  | <b>16</b> |
| <b>3.1 Allmänt</b>   | <b>16</b> |
| <b>3.2 Vem företräder arbetsgivaren?</b>   | <b>16</b> |
| <b>3.3 Preskription</b>  | <b>16</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.4 Tvisteförhandling</b>                                  | <b>17</b> |
| <b>3.5 Domstol eller Kronofogden</b>                          | <b>17</b> |
| 3.5.1 Ansökan om betalningsföreläggande hos Kronofogden       | 17        |
| <b>3.6 Enskilt anspråk med anledning av brott</b>             | <b>17</b> |
| <b>3.7 Verkställighet</b>                                     | <b>18</b> |
| <br>  |           |
| <b>4. ÖVERSIKT OCH MALLAR</b>                                 | <b>19</b> |
| <br>  |           |
| <b>Återbetalning av fordran</b>                               | <b>20</b> |
| <br>  |           |
| <b>Kvittningsmedgivande</b>                                   | <b>21</b> |
| <br>  |           |
| <b>Inbetalning av belopp motsvarande ej gjorda löneavdrag</b> | <b>22</b> |

## Förkortningar

|                 |   |
|-----------------|---|
| AD              | Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar  |
| VA              | Villkorsavtalen   |
| AVA             | Affärsverksavtalen  |
| HA              | Huvudavtalet, förhandlingsordning mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, OFR/S,P,O och Seko |
| KAF             | Förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.                                 |
| KAMFS           | Kammarkollegiets författningssamling  |
| Kvittningslagen | Lagen (1970:215) om arbetsgivarens kvittningsrätt   |
| LOA             | Lagen (1994:260) om offentlig ställning   |
| LRA             | Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister   |
| MBL             | Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet  |
| NJA             | Nytt juridiskt arkiv I, (referat från Högsta domstolen)                                   |
| OFR             | OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O)       |
| Prop.           | Proposition   |
| RB              | Rättegångsbalken  |
| Saco-S          | Sveriges akademikers centralorganisation, för akademiker i staten                         |
| Seko            | Facket för Service och Kommunikation  |

# Inledning

Den här skriften handlar om hur en myndighet kan kräva tillbaka en fordran mot en arbetstagare. Regler om detta finns både i våra villkorsavtal och i lag (1970:215) om arbetsgivarens kvittningsrätt (kvittningslagen). Löneavdrag kan också göras med stöd av lag (1994:260) om offentlig ställning (LOA) och allmänna fordringsrättsliga principer.

Skriften behandlar också förhandlingsordningen i samband med tvister om återkrav, vem som företräder arbetsgivaren, preskriptionsfrister och förfarandet vid domstol eller hos Kronofogden. Skriften är indelad i följande fyra delar:

## 1. Fri korrigerig

Första avsnittet handlar om fri korrigerig och avser fyra olika situationer:

- korrigerig av preliminärt beräknad lön,
- avdrag till följd av förskott på lön,
- avräkning från lönen eller
- avdrag efter beslut om disciplinpåföljd.

Fri korrigerig regleras i villkorsavtalen samt LOA och faller utanför kvittningslagens tillämpning.

## 2. Avdrag genom kvittning enligt kvittningslagen

Andra avsnittet handlar om avdrag på arbetstagarens lön med stöd av kvittningslagen. Detta avser andra typer av fordringar än de som det första avsnittet tar upp.

## 3. Återkrav i annat fall

Det tredje avsnittet beskriver hur arbetsgivaren ska gå till väga om återkravet varken kan regleras genom fri korrigerig eller med kvittning.

## 4. Översikt och mallar

I det fjärde avsnittet finns mallar och en översikt över relevanta bestämmelser i lag och kollektivavtal samt hänvisningar till praxis.

Reglerna i de olika villkorsavtalen är desamma, liksom de är i affärsverksavtalen. Däremot skiljer sig regelverken åt mellan villkorsavtalen och affärsverksavtalen. Skriften utgår från vad som gäller enligt villkorsavtalen. Hänvisning till aktuella bestämmelser i villkorsavtalen, men även i affärsverksavtalen, finns i fotnoterna.

Hänvisningar till huvudavtalet gäller **obligatoriska** medlemmar. **Frivilliga** medlemmar bör kontakta Arbetsgivarverket när det gäller frågor om förhandlingsordning och frister.

Innehållet gäller bara för de **arbetstagare som tillhör OFR/S,P,O, Saco-S eller Seko**. När det gäller frågor som rör **arbetstagare som är oorganiserade** eller **tillhör annan organisation**, kontakta Arbetsgivarverket för samråd.

*I och med denna skrift upphör Cirkulär 2005:1, Tema Löneavdrag, att gälla.*

# 1. Fri korrigerering

---

Arbetsgivaren kan i vissa fall göra en så kallad fri korrigerering. Fri korrigerering är möjlig i följande fyra fall:

- korrigerering av preliminärt beräknad lön,
- avdrag för förskott på lön,
- avräkning från lönen eller
- löneavdrag enligt LOA.

Fri korrigerering faller utanför kvittningslagens tillämpningsområde och görs med annat rättsligt stöd, det vill säga kollektivavtal eller annan lag än kvittningslagen.

## 1.1 Korrigerering enligt villkorsavtalen

### 1.1.1 Korrigerering av preliminärt beräknad lön

Inom staten betalas lönen ut efter en preliminär beräkning. Detta förutsätter att eventuella korrigereringar av lönen görs vid ett senare utbetalningstillfälle, vanligtvis i samband med nästkommande löneutbetalning. Förfarandet beror på att lönen som regel betalas ut redan den 25:e i den månad till vilken den hänför sig och att lönen beräknas utifrån uppgifter som rapporteras i början av utbetalningsmånaden. En korrigerering beror ofta på att arbetstagaren varit frånvarande till följd av sjukdom eller vård av sjukt barn. Korrigereringen innebär dock inte alltid att arbetsgivaren gör ett avdrag. Det kan också vara fråga om att ett lönetillägg ska betalas ut.

Stödet för att korrigerera den preliminärt beräknade lönen finns i villkorsavtalen. Av avtalet följer att lön kan betalas ut efter en preliminär beräkning och att arbetsgivaren får besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdraget hänför sig till.<sup>1</sup> Av avtalen följer också vad som avses med löneavdrag och vilka typer av löneavdrag som kan göras.<sup>2</sup>

### 1.1.2 Korrigerering av preliminärt beräknad lön eller avdrag enligt kvittningslagen?

Korrigerering av preliminärt beräknad lön är inte kvittning enligt kvittningslagen.<sup>3</sup> För att det ska vara fråga om en korrigerering och inte en kvittning får avdraget inte göras alltför lång tid efter utbetalningsmånaden.

Arbetsdomstolen, AD, har i dom 1980 nr 59 framhållit att det löneskydd som kvittningslagen avser att tillgodose skulle urholkas om korrigereringar fick göras utan begränsningar. Om korrigereringen görs i nära tidssamband med löneutbetalningen, antas korrigereringen inte vara så betungande för arbetstagaren eftersom hen nyligen fått ett högre belopp än hen egentligen haft rätt till.

---

<sup>1</sup> Villkorsavtalen 15 kap. 1 § 5 st. första meningen, för affärsverken regleras detta i lokala avtal.

<sup>2</sup> Villkorsavtalen 6 kap. och affärsverksavtalen 15 § 3 mom., 11 § 7-8 mom., 12 § 4 och 5-11 mom., 14 § 1 och 4 mom., 15 kap. 3, 5-6 mom. Någon motsvarighet till villkorsavtalen 6 kap. 2 § 6 st. (möjlighet till avdrag enligt andra grunder, om det finns särskilda skäl), finns inte i affärsverksavtalen.

<sup>3</sup> Prop. 1970:94 s. 40 f.

Om det däremot gått en längre tid mellan utbetalningen av den preliminärt beräknade lönen och korrigeringen, antas arbetstagaren normalt ha konsumerat den för mycket utbetalda lönen. Arbetstagaren kan då ha svårt att klara av den situation som uppstår när arbetsgivaren korrigerar lönen. Behovet av skydd för arbetstagarens försörjning blir därför större ju längre tiden går. AD har mot denna bakgrund funnit att fyra månader som regel inte är godtagbart.

Slutsatsen av AD:s resonemang är att en korrigering av preliminärt utbetalad lön som sker i nära samband med lönebetalningen inte omfattas av kvittningslagens bestämmelser. Motsatsvis gäller att korrigering av preliminärt utbetalad lön som sker efter längre tid kan falla inom kvittningslagens tillämpningsområde. Det är alltså viktigt att företrädare för arbetsgivaren ser till att förhållanden som kan ge anledning till löneavdrag snabbt rapporteras, så att en korrigering kan ske så snart som möjligt. Löneutbetalningen för månaden kan till och med behöva stoppas.

AD konstaterar också att arbetsgivarens rätt till korrigering i viss mån kan utsträckas om det i arbetstagarens lönespecifikation finns en påminnelse om att det finns löneavdrag som återstår att verkställa. Påminnelsen måste dock vara placerad och utformad på ett sådant sätt att arbetstagaren verkligen förstår att hen har en skuld till arbetsgivaren. Lämpligen bör skuldbeloppet anges och påminnelsen måste 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.

Löneavdrag förutsätter att det finns lön att göra ett avdrag ifrån. Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller tjänstledighet inte är berättigad till så mycket lön att arbetsgivaren kan verkställa löneavdraget, kan det gå så lång tid att arbetsgivarens rätt till fri korrigering går förlorad. I en sådan situation kan arbetsgivaren bara göra avdrag på arbetstagarens lön under de förutsättningar som anges i kvittningslagen.

I AD 2021 nr 40 går Arbetsdomstolen på ett pedagogiskt sätt igenom förarbeten och praxis rörande frågan om ett löneavdrag för en biträdande jurist på en advokatbyrå var att se som en korrigering av preliminär lön eller som en medgiven kvittning. AD fann att löneavdraget varken var att se som en korrigering av preliminärlön eller som en medgiven kvittning varför det var otillåtet.

## **1.2 Avdrag för förskott på lön**

Arbetsgivaren 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.<sup>4</sup> Till följd av en sådan utbetalning får arbetsgivaren göra löneavdrag. Att ett sådant löneavdrag faller utanför kvittningslagens tillämpningsområde framgår av förarbetena till kvittningslagen.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Villkorsavtalen 15 kap. 3 §. För affärsverken regleras detta i lokala avtal.

<sup>5</sup> Prop. 1970:94 s. 40 f.



### **1.2.1 Avdrag för förskott på lön eller kvittning?**

Var gränsen går mellan avdrag för förskott på lön och kvittning framgår av praxis. Enligt AD är förskott på lön sådana betalningar som sker under löpande avlöningsperiod och som förutsätts bli reglerade vid närmast infallande utbetalningstillfälle. I annat fall är utbetalningen snarast att betrakta som ett lån av pengar. Exempel på detta är när 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.<sup>6</sup>

### **1.3 Avräkning från lönen – semesterdagar**

Enligt villkorsavtalen<sup>7</sup> ska avdrag göras på lönen om en arbetstagare haft längre semester med semesterlön än hen har tjänat in. Avdraget görs med 4,6 procent på den fasta lönen, som gällde vid semestertidpunkten, för varje överskjutande semesterdag. Även om en heltidsanställd arbetstagare har varit partiellt ledig vid semestertillfället ska avdraget alltså göras på heltidslönen. Avdrag ska också göras för semestertillägg som har betalats ut för de överskjutande semesterdagarna. Observera att avdrag av detta slag bara kan göras på lön, inte på eventuell semesterersättning eller kostnadsersättningar.

Om fullt avdrag på lönen inte kan göras och lönen alltså inte täcker avdraget, ska arbetsgivaren låta saken bero och inte kräva in det felande beloppet på annat sätt. Avdrag ska heller inte göras om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

### **1.4 Löneavdrag enligt LOA**

Löneavdrag som utgör disciplinpåföljd enligt 14-15 §§ LOA är det sista exemplet på avdrag som utgör så kallad fri korrigering och som således faller utanför kvittningslagens tillämpningsområde.<sup>8</sup> När en arbetstagare tilldelats en disciplinpåföljd i form av löneavdrag, behöver arbetsgivaren, när löneavdraget ska verkställas, inte ta hänsyn till kvittningslagens bestämmelser.

Det är inte fastslaget att ett löneavdrag i form av disciplinpåföljd måste verkställas inom viss tid efter det att påföljden har beslutats. Arbetstagaren ska emellertid, inom två år från förseelsen, skriftligen ha underrättats om vad som anförs mot honom. Vidare får disciplinpåföljd inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.<sup>9</sup>

### **1.5 Tvist om korrigering**

#### **1.5.1 Tvist om korrigering enligt villkorsavtalen**

Om arbetsgivaren har verkställt ett löneavdrag enligt villkorsavtalen och det uppstår tvist om denne har haft rätt att göra avdraget eller inte, ska tvisten handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, LRA. Innan tvisten förs till AD ska tvisteförhandling ha skett enligt huvudavtalet.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> AD 1978 nr 5.

<sup>7</sup> Enligt affärsverksavtalen 11 § 7 mom. görs avdrag på lönen om arbetstagaren fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön. Avdraget görs med avräkning mot den fasta lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

<sup>8</sup> Prop. 1970:94 s. 53 och prop. 1975:78 s. 160 f.

<sup>9</sup> 17 och 19 §§ LOA. Se även 14 § LOA.

<sup>10</sup> HA 4 kap.

Eftersom tvister av detta slag i regel är sådana tvister om lön eller annan ersättning som avses i 35 § MBL, är det viktigt att arbetsgivaren uppmärksammar denna bestämmelse. Om den lokala arbetstagarorganisationen skriftligen anmäler tvisten hos arbetsgivaren med uppgift om det belopp som yrkas och grunden för yrkandet, är det arbetsgivarens ansvar att begära lokal tvisteförhandling. Detta ska ske inom sju arbetsdagar efter det att arbetstagarorganisationen har anmält tvisten.<sup>11</sup> I annat fall är huvudregeln att arbetsgivaren är skyldig att betala ut beloppet, under förutsättning att den centrala arbetstagarorganisationen ställer sig bakom kravet. Arbetsgivaren företräds vid den lokala tvisteförhandlingen av den arbetsgivare som anges i huvudavtalet.<sup>12</sup>

Om enighet inte kan nås i den lokala förhandlingen, måste arbetsgivaren inom tre veckor begära central tvisteförhandling och vid oenighet i sådan förhandling väcka talan i AD inom tre veckor.<sup>13</sup> I annat fall är huvudregeln att arbetsgivaren är skyldig att betala ut beloppet. Arbetsgivaren företräds vid den centrala tvisteförhandlingen och i domstol av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer.

Bestämmelserna i huvudavtalet gör det dock möjligt att föra tvisteförhandling på endast en nivå. En tvist kan nämligen tas upp direkt till central tvisteförhandling, om en part som får föra en sådan förhandling i tvisten begär det.<sup>14</sup>

I de fall då tvist enligt 35 § MBL uppkommit bör arbetsgivaren underrätta och samråda med Arbetsgivarverket.

Det händer att arbetstagarorganisationen väljer att inte åberopa tolkningsföreträdet enligt 35 § MBL. Det är då upp till arbetstagarparten att driva tvisten framåt genom att påkalla lokal och central tvisteförhandling samt slutligen väcka talan i AD. I dessa fall gäller vanliga tvisteförhandlings- och preskriptionsregler enligt huvudavtalet.<sup>15</sup>

### **1.5.2 Tvist om löneavdrag enligt LOA**

Tvister om löneavdrag enligt LOA handläggs enligt LRA. Talan ska, enligt 39 § LOA, väckas inom tre veckor från den dag arbetstagarparten fick del av beslutet. Innan tvisten förs till AD ska tvisteförhandling ha skett enligt huvudavtalet.<sup>16</sup> Då preskriptionsfristen för att väcka talan är kort, innebär detta i praktiken oftast att målet förklaras vilande i avvaktan på att förhandlingskravet enligt LRA är uppfyllt.

### **1.6 När löneavdraget inte går att verkställa**

Det kan finnas olika skäl till att ett löneavdrag inte går att verkställa.

- Det kan ha gått för lång tid mellan den felaktigt utbetalda löneutbetalningen och tidpunkten för korrigerande. Det kan då bli aktuellt med kvittning, se avsnitt 2.

---

<sup>11</sup> HA 4 kap. 5 § 2 st.

<sup>12</sup> HA 4 kap. 5 § 1 st.

<sup>13</sup> HA 4 kap. 7 § och 13 § 2 st.

<sup>14</sup> HA 4 kap. 5 § 3 st.

<sup>15</sup> HA 4 kap. 12-13 §§.

<sup>16</sup> HA 4 kap.

Om kvittning inte är möjligt återstår det för arbetsgivaren att återkräva det aktuella beloppet, se avsnitt 3.

- Arbetstagaren kan ha lämnat sin anställning utan att ha blivit berättigad till så stor lön att avdrag kan göras. Då återstår bara för arbetsgivaren att återkräva det aktuella beloppet, se avsnitt 3.
- Om arbetsgivaren betalat ut för mycket lön och arbetstagaren avlider ska arbetsgivaren låta den gjorda utbetalningen bero.<sup>17</sup>
- Om arbetstagaren tagit ut för många betalda semesterdagar i förhållande till vad hen tjänat in och det inte är möjligt att göra fullt avdrag ska man låta saken bero och inte heller kräva in beloppet på annat sätt.<sup>18</sup>
- Om arbetstagaren däremot tagit ut rätt antal betalda semesterdagar, men arbetsgivaren ändå betalat ut för mycket semesterlön och tillägg är situationen en annan.<sup>19</sup> Istället blir reglerna om fri korrigerig tillämpliga.<sup>20</sup> I många fall har det dock gått för lång tid för att sådan korrigerig ska vara möjlig. Kvittningslagen, med sina begränsningar, är i och för sig tillämplig, se avsnitt 2, men i praktiken brukar det bli fråga om att försöka ingå en överenskommelse med arbetstagaren alternativt driva in fordran enligt reglerna om återkrav, se avsnitt 3.

---

<sup>17</sup> Villkorsavtalen 15 kap. 1 § 6 st. Vad som gäller när arbetstagare har avlidit är inte reglerat i affärsverksavtalen.

<sup>18</sup> Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av villkorsavtalen 5 kap. 8 §.

<sup>19</sup> Denna situation regleras inte i villkorsavtalen 5 kap. 8 §.

<sup>20</sup> Villkorsavtalen 15 kap. 1 § 5 st. första mening.

## 2. Avdrag genom kvittning enligt kvittningslagen

---

### 2.1 Allmänt

Detta avsnitt tar upp avdrag genom kvittning enligt kvittningslagen. Kvittning kan bli aktuellt när en arbetsgivare, i andra fall än vad som anges i första avsnittet, vill göra ett löneavdrag som svarar mot en fristående motfordran som arbetsgivaren har mot arbetstagaren. Exempel på sådana situationer är då arbetsgivarens rätt till fri korrigering av preliminärt utbetald lön har gått förlorad eller då arbetsgivaren av misstag betalat ut för hög lön. Hit hör även det fallet att arbetsgivaren har en fordran mot arbetstagaren på grund av att denne begått en brottslig handling.

Avdrag genom kvittning enligt kvittningslagen kan ske genom **frivillig kvittning**, (vilket är huvudprincipen), och genom **tvångskvittning**. Möjligheten att göra avdrag genom tvångsvis kvittning är emellertid oerhört begränsade.

### 2.2 Förutsättningar för frivillig kvittning

Vid frivillig kvittning krävs det att arbetstagaren medger kvittning i samband med att lönen ska betalas ut.<sup>21</sup> 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, kan som regel arbetsgivaren inte återropa medgivandet med framgång.<sup>22</sup>

### 2.3 Förutsättningar för tvångskvittning

Kvittning utan arbetstagarens medgivande, tvångskvittning, tillåts i vissa fall, nämligen *om*:

- arbetsgivarens motfordran är klar och förfallen *och*
- har samband med anställningen samt *antingen*
- grundas på kvittningsavtal *eller*
- avser ersättning för skada som löntagaren har vållat uppsåtligen i tjänsten.

Med stöd av ett centralt kollektivavtal kan tvångsvis kvittning tillåtas också i andra fall.<sup>23</sup>

En gemensam förutsättning för tvångskvittning är att kvittningslagens bestämmelser om kvittningsfritt belopp, så kallat förbehållsbelopp, ska iakttas. Detta innebär att kvittning bara får ske mot den del av lönefordran som uppenbart överstiger vad som går åt för arbetstagarens och dennes familjs försörjning samt eventuell underhållsskyldighet. Det är Kronofogden som fastställer det kvittningsfria beloppet som arbetsgivaren inte får ta i anspråk.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> 2 § kvittningslagen.

<sup>22</sup> Prop. 1970:94 s. 43.

<sup>23</sup> 3 § kvittningslagen.

<sup>24</sup> 4 § kvittningslagen, se vidare på Kronofogdens webbplats om förbehållsbelopp och normalbelopp.

### **2.3.1 Klar och förfallen**

Med villkoret att arbetsgivarens motfordran ska vara klar och förfallen avses att den ska framgå av dom, vara medgiven av arbetstagaren eller att den 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 bara undantagsvis kan anses vara klar, om arbetstagaren bestrider dess existens eller vitsordar den bara till en del.<sup>25</sup>

### **2.3.2 I samband med anställningen**

Med villkoret att arbetsgivarens motfordran ska ha uppkommit i samband med anställningen avses att fordringen ska ha uppkommit under anställningstiden.<sup>26</sup>

### **2.3.3 Kvittningsavtal**

Enligt förarbetena till kvittningslagen kan arbetsgivare och arbetstagare med bindande verkan avtala om kvittning mot framtida lön, så kallat kvittningsavtal. 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, att fordran är klar och förfallen samt att den uppstått i samband med anställningen.<sup>27</sup>

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 arbetsgivare inte kunna fullgöra sin bevisskyldighet utan ett skriftligt avtal.

### **2.3.4 Ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen vållat i anställningen**

Förutsatt att fordran är klar och förfallen och har uppstått i samband med anställningen, har arbetsgivaren möjlighet att genomföra tvångskvittning för att tillgodogöra sig ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen har vållat i anställningen. Denna möjlighet finns dock inte om fordran avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat genom oaktsamhet eller genom grov oaktsamhet.<sup>28</sup>

### **2.3.5 Kollektivavtal**

Som ovan nämnts kan tvångskvittning också göras med stöd av ett kollektivavtal som arbetsgivaren har slutit med central arbetstagarorganisation. Sådana avtalsbestämmelser finns i villkorsavtalen 10 kap. 10 § samt i affärsverksavtalen 3 § 6 mom. Dessa bestämmelser 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.

---

<sup>25</sup> Prop. 1970:94 s. 29 f. Se även AD 2014 nr 51.

<sup>26</sup> Prop. 1970:94 s. 28.

<sup>27</sup> Prop. 1970:94 s. 26 f.

<sup>28</sup> Prop. 1970:94 s. 28 och AD 1974 nr 6 och 8.

## 2.4 Förfarandet vid kvittning

### 2.4.1 Frivillig kvittning

Om arbetsgivaren anser att en arbetstagare är återbetalningsskyldig bör arbetsgivaren fråga arbetstagaren om denne är villig att återbetala beloppet kontant eller genom frivillig kvittning mot framtida lön eller annan ersättning. Kan arbetstagaren inte genast ta ställning, bör hen ges betänketid, till exempel en vecka. Arbetsgivarens fråga kan utformas enligt bilaga 1.

Om arbetstagaren medger att kvittning får ske, kan arbetsgivaren och arbetstagaren träffa överenskommelse om att avdraget ska göras vid flera tillfällen. Kvittningsmedgivandet bör lämnas skriftligen, eftersom arbetsgivaren vid tvist måste styrka att arbetstagaren medgett kvittningen.<sup>29</sup> Det bör observeras att arbetstagaren när som helst kan återkalla sitt kvittningsmedgivande med verkan för framtiden.<sup>30</sup> Ett kvittningsmedgivande kan utformas enligt bilaga 2.

### 2.4.2 Tvångskvittning

För att tvångskvittning ska få göras krävs det, enligt 6 § kvittningslagen, att arbetsgivaren inhämtar ett besked i ärendet från Kronofogden. Tvångskvittning får nämligen, enligt 4 § kvittningslagen, bara avse den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad arbetstagaren behöver för att försörja sig och sin familj samt eventuell underhållsskyldighet. Kronofogden bestämmer enligt 6 § kvittningslagen hur stor del av lönen som ska vara skyddad från kvittning, det så kallade förbehållsbeloppet.<sup>31</sup>

Om en myndighet felaktigt verkställer kvittning kan staten åläggas att betala skadestånd till arbetstagaren enligt 8 § kvittningslagen. I AD 2014 nr 51 utdömdes ett skadestånd för brott mot kvittningslagen om 30 000 kronor. Myndigheterna bör därför inte vidta tvångskvittning utan att dessförinnan ha samrått med Arbetsgivarverket.

Av 3 § andra stycket kvittningslagen följer att tvångskvittning inte får ske mot belopp som är avsedda för särskilda kostnader, till exempel resekostnadsersättning och traktement. Av tredje stycket följer emellertid att detta kan medges i centralt kollektivavtal. Sådant stöd finns i villkorsavtalen.<sup>32</sup>

#### **Exempel: När arbetstagaren har fått för hög lön**

Om en arbetstagare har fått för hög lön på grund av ett räknefel i samband med löneutbetalningen kan en sådan fordran inte korrigeras genom så kallad fri korrigerings av lön enligt avsnitt 1.1 eftersom det inte är fråga om korrigerings av preliminärt beräknad lön, förskott på lön eller löneavdrag enligt LOA.

<sup>29</sup> Jämför AD 1990 nr 18, se även AD 1995 nr 139 angående otillåten kvittning samt AD 2014 nr 51 om bevisbördan för medgivande.

<sup>30</sup> 2 § kvittningslagen.

<sup>31</sup> Angående förfarandet vid begäran om besked från kronofogden se 7 § kvittningslagen och 18 kap. 5 § utsökningsförordningen (1981:981). Riksskatteverket 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. Den aktuella föreskriften, RSFS 1996:6 finns på Kronofogdens webbplats.

<sup>32</sup> Villkorsavtalen 10 kap. 10 § och affärsverksavtalen 3 § 6 mom., jämför AD 1972 nr 13 och 1975 nr 58.

Arbetsgivaren har då att i första hand få till stånd frivillig kvittning enligt kvittningslagen. Om arbetstagaren inte medger sådan kvittning utan istället *bestrid* återbetalningsskyldighet bör arbetsgivaren pröva de skäl som arbetstagaren åberopar. Enligt rättspraxis är nämligen arbetstagaren fri från återbetalningsskyldighet, om hen tagit emot den utbetalade lönen och inrättat sig därefter.<sup>33</sup> Att man inrättat sig efter betalningen innebär att man förbrukat medlen eller på något annat vis anpassat sig efter betalningen.

Huruvida en arbetstagare varit i god tro har bedömts av AD i ett flertal domar. Omständigheter av betydelse vid denna bedömning är hur lönebeskeden varit utformade, om avlöningsförhållandena varit svåra att överblicka, om arbetstagaren efter kontakt med arbetsgivaren fått besked om att lönen varit rätt beräknad samt om den felaktiga nettolönen borde ha föranlett arbetstagaren att närmare granska lönebeskedet.<sup>34</sup>

Om arbetsgivaren efter utredning finner att arbetstagaren mottagit beloppet i god tro, och alltså inte är återbetalningsskyldig, bör arbetsgivaren vidta de bokföringsåtgärder som detta motiverar. För det fall arbetsgivaren överväger att efterge en fordran ska arbetsgivaren, om fordran överstiger ett basbelopp, samråda med Kammarkollegiet. Samrådsskyldigheten gäller dock inte för affärsverken och Riksgäldskontoret.<sup>35</sup>

Om arbetsgivaren däremot, efter utredning, finner att arbetstagaren inte varit i god tro och arbetstagaren fortfarande bestrid fordran, blir det ändå inte aktuellt med tvångskvittning. En sådan förutsätter ju, utöver samband med anställningen, att fordran är klar och förfallen, vilket den inte är om den bestrids. Därtill krävs det att det antingen finns ett kvittningsavtal *eller* att fordran uppstått till följd av skada som arbetstagaren uppsåtligt vållat arbetsgivaren. Något stöd för tvångskvittning i de statliga kollektivavtalen, när en arbetstagare bestrid återbetalningsskyldighet avseende felaktigt utbetald lön, finns inte.

Det som då står till buds för arbetsgivaren är att ansöka om stämning eller betalningsföreläggande på arbetstagaren och dennes organisation. Angående detta förfarande och skyldigheten att förhandla enligt huvudavtalet, se avsnitt 3.

---

<sup>33</sup> NJA 2001 s. 353.

<sup>34</sup> Prop. 1970:94 s. 41 samt NJA 1955 s. 310, 1958 s. 475, 1989 s. 224 och AD 1975 nr 58 och 83, 1977 nr 27 och 101, 1978 nr 5, 1979 nr 34, 1983 nr 163, 1989 nr 55-59, 1993 nr 170, 1995 nr 139, 2006 nr 105.

<sup>35</sup> 19 § förordningen (1993:1138) om hantering av statliga fordringar samt Kammarkollegiets föreskrift KAMFS 2006:1 Kammarkollegiets föreskrifter om hantering av statliga fordringar.

## 3. Återkrav i annat fall

---

### 3.1 Allmänt

Även om förutsättningar för fri korrigerings eller kvittning inte finns, innebär det inte att arbetsgivarens fordran upphör att existera. Arbetsgivaren har då ett återkrav på arbetstagararen. Arbetstagararen är skyldig att, inom den tid och på det sätt arbetsgivaren bestämmer, betala in ett belopp som motsvarar löneavdraget.<sup>36</sup> Ett sådant återkrav kan utformas enligt bilaga 3.

För det fall arbetstagararen inte betalar in beloppet i tid, kan arbetsgivaren ansöka om stämning eller betalningsföreläggande hos Kronofogden med yrkande om att arbetstagararen ska förpliktas att betala tillbaka beloppet till arbetsgivaren. Sådan talan handläggs enligt LRA. Dessförinnan är arbetsgivaren skyldig att tvisteförhandla.<sup>37</sup> Därtill kan frågan om enskilt anspråk med anledning av brott drivas i samband med åtal för brottet.

### 3.2 Vem företräder arbetsgivaren?

Av 13 § förordning (1993:1138) om hantering av statliga fordringar framgår att myndigheten företräder staten i ärenden som rör myndighetens fordringar. Denna förordning ska dock inte tillämpas om något annat följer av lag, förordning eller särskilt beslut fattat av regeringen. Av kollektivavtalsförordningen, KAF, framgår istället att det är Arbetsgivarverket som företräder staten i tvist som rör förhållandet mellan staten som arbetsgivare och arbetstagarare hos staten, om tvisten ska handläggas enligt LRA. Behörigheten avser emellertid inte återkrav av förmån som utgått med anledning av anställningen, om förmånen har annan grund än kollektivavtal.

Eftersom ett återkrav på för mycket utbetald lön ska handläggas enligt LRA och lönen som sådan har sin grund i kollektivavtal<sup>38</sup> är det Arbetsgivarverket som har processbehörigheten. Sådana tvister delegeras till berörd myndighet, som i sin tur kan uppdra åt Kammarkollegiet, att inom ramen för sin inkassoverksamhet, driva in skulden som arbetstagararen har till sin arbetsgivare.<sup>39</sup>

### 3.3 Preskription

Innan arbetsgivaren väcker talan vid domstol eller ansöker om betalningsföreläggande hos Kronofogden, ska tvisteförhandling först ha ägt rum och inför den bör man även ta ställning till frågan om preskription.

Lokal förhandling ska påkallas inom fyra månader från den tidpunkt då part fick kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till. Oaktat fyramånadersfristen får omständigheten inte ligga mer än två år tillbaka i tiden. Detta följer av 4 kap. 12 § HA. När fristen börjar löpa kan i vissa fall vara oklart och får bedömas från fall till fall. I AD 2018 nr 7 kom domstolen fram till att fristen började löpa först när arbetstagararnas fordran förföll till betalning. I domskälen hänvisas även till några äldre rättsfall i vilka man kan söka ledning.

---

<sup>36</sup> Villkorsavtalen 15 kap. 1 § 5 st. andra meningen. För affärsverken regleras detta i lokala avtal.

<sup>37</sup> HA 4 kap. samt 4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § 1 st. LRA.

<sup>38</sup> 9 § Ramavtal om löner m.m. som tecknats mellan Arbetsgivarverket och respektive motpart.

<sup>39</sup> 9 § KAF, jämför 3 § KAF.



Den centrala förhandlingen ska enligt 4 kap. 7 § 2 st. HA påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutats.

Slutligen ska talan väckas inom tre månader från den centrala tvisteförhandlingens avslutande. Försummas detta är rätten till talan förlorad. Detta följer av 4 kap. 13 § HA.

### **3.4 Tvisteförhandling**

Innan tvisten förs till domstol eller arbetsgivaren ansöker om betalningsföreläggande hos Kronofogden,<sup>40</sup> ska tvisteförhandling ha ägt rum i tvistefrågan.<sup>41</sup> Det är därför, enligt huvudavtalet, arbetsgivarens ansvar att begära lokal och central tvisteförhandling. Vid den lokala tvisteförhandlingen företräds arbetsgivaren av behörig företrädare för myndigheten. För det fall den lokala tvisteförhandlingen avslutas i oenighet och arbetsgivaren påkallar en central tvisteförhandling företräds arbetsgivaren av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer.<sup>42</sup>

Bestämmelserna i huvudavtalet gör det dock möjligt att föra tvisteförhandling bara på central nivå, om part som får föra sådan förhandling begär det.<sup>43</sup>

### **3.5 Domstol eller Kronofogden**

Om den centrala tvisteförhandlingen avslutas i oenighet är det, som framgår ovan, arbetsgivarens ansvar att väcka talan vid domstol *eller* ansöka om betalningsföreläggande hos Kronofogden.

#### **3.5.1 Ansökan om betalningsföreläggande hos Kronofogden**

Bestämmelser om betalningsföreläggande gentemot arbetstagare finns i lagen (1991:852) om betalningsföreläggande för fordringar i arbetstvister.<sup>44</sup>

Om svaranden i ett mål om betalningsföreläggande bestrider ansökningen ska Kronofogden, om sökanden begär det, överlämna målet till en tingsrätt. I vissa fall ska Kronofogden dock överlämna målet till Arbetsdomstolen. Detta gäller om den sökande är medlem i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och organisationen förklarar att den vill föra talan vid Arbetsdomstolen. Tingsrätten kan dock inte överlämna målet till Arbetsdomstolen enligt 2 kap. 5 § LRA, om målet väckts genom betalningsföreläggande vid Kronofogden.<sup>45</sup>

### **3.6 Enskilt anspråk med anledning av brott**

Enligt 22 kap. 1 § rättegångsbalken, RB, kan talan mot den misstänkte om enskilt anspråk (skadestånd) med anledning av brott föras i samband med åtal för brottet. Vidare

---

<sup>40</sup> AD 1980 nr 101 och 159.

<sup>41</sup> 4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § 1 st. LRA.

<sup>42</sup> HA 4 kap. 1 och 8 §§.

<sup>43</sup> HA 4 kap. 5 § 3 st.

<sup>44</sup> Se Rättegången i arbetstvister, Norstedts juridik, andra upplagan s. 120-124 och AD 1995 nr 54, när fordringar också kunde prövas av Statens VA-nämnd.

<sup>45</sup> AD 2015 nr 67, jmf. AD 2021 nr 16.

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.

När talan om enskilt anspråk med anledning av brott förs i samband med åtal för brottet, behöver tvisteförhandling enligt huvudavtalet inte ha skett dessförinnan eftersom förhandlingsordningen bara gäller tvist som ska handläggas enligt LRA. Av LRA framgår i sin tur att LRA inte ska tillämpas på mål om skadestånd med anledning av brott, om talan förs i samband med åtal för brottet.<sup>46</sup>

### **3.7 Verkställighet**

Om arbetsgivaren i domstol eller hos Kronofogden 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.

Har dom meddelats måste arbetsgivaren, om arbetstagaren inte medger att avdrag görs, vända sig till Kronofogden och ansöka om utmätning i arbetstagarens lön eller i annan egendom. Utslag i mål om betalningsföreläggande verkställs dock självmant av Kronofogden, om inte sökanden har angett att verkställighet inte ska ske.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> HA 4 kap. 1 § 2 st. samt 1 kap. 2 § 1 st. p. 3 LRA.

<sup>47</sup> 45 § lagen (1990:746) om betalningsföreläggande och handräckning.

## 4. Översikt och mallar

| Löneavdrag   |   |
|--|---|
| Fri korrigerig   | Kvittning   |
| <p style="text-align: center;"><b>Preliminär lön</b></p> <p>Korrigerig av lönen (på grund av frånvaro i föregående månad) görs vid ett senare utbetalningstillfälle, vanligtvis i samband med nästkommande löneutbetalning. Avdraget får inte göras alltför lång tid efter den utbetalningsmånad som avdraget är hänförligt till. En tidsrymd om fyra månader är i regel inte godtagbar enligt AD. Det blir då fråga om kvittning enligt kvittningslagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Villkorsavtalen 15 kap. 1 § 5 st. första meningen samt 6 kap</li> <li>▪ Affärsverksavtalen – regleras lokalt samt 11-12 och 14 §§</li> <li>▪ AD 1980 nr 59</li> <li>▪ AD 2012 nr 40</li> </ul>                                  | <p style="text-align: center;"><b>Kvittningslagen</b></p> <p>Alla avdrag som inte är fri korrigerig och som saknar stöd i kollektivavtal.</p> <p>Exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rätten till fri korrigerig av preliminär lön har gått förlorad</li> <li>▪ För hög lön har betalats ut av misstag</li> <li>▪ Annan fordran som uppstått på grund av brott</li> </ul> <p>Frivillig kvittning enligt 2 §:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetstagaren medger kvittning</li> </ul> <p>Tvångskvittning enligt 3 §:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fordran är klar och förfallen <i>och</i></li> <li>▪ den har samband med anställning <i>och</i></li> <li>▪ den grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, (kvittningsavtal), <i>eller</i></li> <li>▪ avser ersättning för skada arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten</li> </ul> |
| <p style="text-align: center;"><b>Förskott på lön</b></p> <p>Förskott på lön, till skillnad från lån, är sådana betalningar som sker under löpande avlöningsperiod och som förutsätts bli reglerade vid närmast infallande utbetalningstillfälle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD 1978 nr 5</li> </ul> <p>Arbetsgivaren 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.</p> <p>Till följd av en sådan utbetalning får arbetsgivaren göra löneavdrag.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Villkorsavtalen 15 kap. 3 §</li> <li>▪ Affärsverksavtalen – regleras lokalt</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Kvittning enligt kollektivavtal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Villkorsavtalen 10 kap. 10 § 4 st. (förskott för resekostnader och traktamente)</li> <li>▪ Affärsverksavtalen 3 § 6 mom. (förskott för resekostnader och traktamente)</li> </ul>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Avräkning från lönen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Villkorsavtalen 5 kap. 8 § (arbetstagaren har haft längre semester än vad hen har tjänat in)</li> <li>▪ Affärsverksavtalen 11 § mom.7-8 (arbetstagaren har haft längre betald semester än vad hen har tjänat in)</li> </ul>  |   |
| <p style="text-align: center;"><b>Disciplinpåföljd</b></p> <p>Löneavdrag för tjänsteförseelse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ LOA 14-15 §§ samt 17 och 19 §§</li> </ul>   |   |

*Bilaga 1: Förfrågan om återbetalning eller avdrag med anledning av fordran*

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

*Bilaga 2: Kvittningsmedgivande*

X-myndigheten

Datum

Arbetstagarens namn

**Kvittningsmedgivande**

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

Arbetstagarens namn

*Bilaga 3: Uppmaning om inbetalning av belopp motsvarande ej gjorda löneavdrag*

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 att, med stöd av 15 kap. 1 § 5 st. villkorsavtalen (eller annan tillämplig avtalsbestämmelse), senast den ..... betala in beloppet till myndigheten.

Uppgift om sättet för inbetalning

X-myndigheten



Mäster Samuelsgatan 9,  
111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)  
[www.jobbastatligt.se](http://www.jobbastatligt.se)



[registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)  
[jobbastatligt@arbetsgivarverket.se](mailto:jobbastatligt@arbetsgivarverket.se)