

## Kvittning

En arbetsgivare kan ha intresse av att räkna av en fordran som arbetsgivaren har mot en anställds fordran på till exempel lön. En sådan avräkning av en fordran mot en annan kallas kvittning. En särskild lag, kvittningslagen, reglerar under vilka förutsättningar en arbetsgivare får företa en kvittning.

### Alla avdrag utgör inte kvittning

Kvittningslagen är bara tillämplig på sådana avdrag från lön med mera som utgör kvittning. För att det ska vara fråga om en kvittning i lagens mening krävs att arbetsgivaren har en fordran på den anställde som arbetsgivaren vill avräkna mot dennes fordran avseende exempelvis lön.

Detta innebär att det inte är kvittning om arbetsgivarens avräkning avser något annat än en fordran. Löneavdrag som sker som ett led i löneberäkningen, exempelvis sjukavdrag och tjänstledighetsavdrag, är inte kvittning. Avdrag för fackföreningsavgift utgör inte heller kvittning eftersom det i detta fall inte är arbetsgivaren som är borgenär.

Kvittning föreligger däremot om arbetsgivaren exempelvis vill göra avdrag från lönen motsvarande ränta och amortering på ett personallån som den anställde erhållit. Vidare föreligger kvittning om arbetsgivaren avser att göra avdrag motsvarande skadestånd som den anställde är skyldig att betala för skada som han eller hon har vållat arbetsgivaren i tjänsten.

### Två sorters kvittning

Kvittningslagen skiljer mellan frivillig kvittning och tvungen kvittning.

#### Frivillig kvittning

Med frivillig kvittning avses situationer då arbetstagaren samtycker till att arbetsgivaren gör avdrag. Medgivandet till avdraget ska föreligga vid den tidpunkt då lönen förfaller till betalning. Vid tvist har arbetsgivaren bevisbördan för att kvittningsmedgivande finns varför det är lämpligt att detta finns skriftligt eller avges i närvaro av vittnen. Ett medgivande kan alltid återkallas av den anställde. Om den anställde återkallar ett medgivande är kvittning möjlig endast enligt reglerna om tvungen kvittning.

Frivillig kvittning får göras helt enskilt. Någon medverkan från en myndighet krävs således inte. Är arbetsgivaren och den anställde överens, är kvittningsmöjligheterna i princip obegränsade. För det fall att kvittningen konkurrerar med skatteavdrag eller utmätning av lön gäller dock särskilda regler.

#### Tvungen kvittning

Om något samtycke till kvittning inte föreligger vid kvittningstillfället kan kvittning ske endast i vissa i lagen angivna situationer. Lagen talar i dessa fall om tvungen kvittning.

Tvungen kvittning kan förekomma i tre situationer:

- Arbetsgivaren har en fordran på den anställda som uppkommit i samband med anställningen och som grundar sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och den anställda, enligt vilket kvittning får ske. Det vanligaste exemplet är ett avtal enligt vilket arbetstagaren har erhållit ett lån av arbetsgivaren och som anger att arbetsgivaren har rätt att från lönen göra avdrag med ett belopp som motsvarar ränta och amortering. Kvittningsmedgivandet måste ingå som en del i avtalet. Har medgivandet lämnats vid en senare tidpunkt än då avtalet träffades, kan kvittning ske endast enligt reglerna för frivillig kvittning.
- Arbetsgivaren har en fordran på arbetstagaren som avser ersättning för skada som arbetstagaren avsiktligt har vållat i tjänsten.
- Det finns ett kollektivavtal som gäller för arbetstagaren i fråga, vilket innehåller en regel som medger kvittning i en viss situation. Som exempel kan nämnas regler som medger arbetsgivaren att göra avdrag med ett standardiserat skadestånd om arbetstagaren har lämnat anställningen utan att iakta föreskriven uppsägningstid.

I de båda första fallen krävs att arbetsgivarens fordran är klar och förfallen till betalning, det ska alltså inte råda någon tvekan om att arbetsgivaren verkligen har en fordran på den anställda och att tidpunkten för betalning är inne.

Arbetsgivaren måste, när det gäller de båda först nämnda fallen av tvångskvittning, i varje enskild situation bedöma om hans motfordran är klar. Kravet på klarhet får normalt anses vara uppfyllt om motfordran är fastställd i dom, om motfordran har godtagits av arbetstagarens fackliga organisation vid tvisteförhandling eller om den grundas på ett skuldebrev eller annan skriftlig handling. Om den anställda bestrider att motfordran existerar, kan kravet på klarhet normalt inte sägas vara uppfyllt. Detta innebär dock inte att en kvittning kan förhindras av arbetstagaren genom helt grundlösa invändningar. Klarhetskravet ska vara uppfyllt vid kvittningstillfället.

Lagens krav att arbetsgivarens motfordran ska vara klar och förfallen till betalning gäller inte den situationen att kvittning görs i enlighet med en kollektivavtalsregel (det sista angivna fallet ovan). I detta fall är det i stället de i kollektivavtalsregeln uppställda kraven för kvittning som gäller.

### **Kontakta kronofogdemyndigheten vid tvungen kvittning**

Tvungen kvittning får bara ske mot den del av lönen som uppenbart överstiger vad arbetstagaren behöver för sin och sin familjs försörjning samt för att fullgöra annan underhållsskyldighet som åvilar arbetstagaren. Detta belopp, som således är fredat mot kvittning, kallas förbehållsbelopp.

Tvungen kvittning får inte ske innan arbetsgivaren erhållit uppgift om förbehållsbeloppets storlek från kronofogdemyndigheten. Från denna regel görs ett undantag för den situationen att arbetstagarens anställning upphör utan föregående uppsägningstid. I detta fall får arbetsgivaren hålla inne erforderligt lönebelopp i avvaktan på kronofogdemyndighetens besked. Som exempel kan

anges att arbetstagaren inte iakttagit föreskriven uppsägningstid vid egen uppsägning.

En begäran om besked om förbehållsbeloppets storlek ska lämnas till kronofogdemyndigheten i det län där arbetstagaren är bosatt. Beskedet om förbehållsbelopp kan inte överklagas.

### **Mot vilka fordringar kan kvittning ske?**

Under de förutsättningar som angivits ovan kan arbetsgivaren kvitta mot lön eller annan ersättning på grund av anställningen (lönefordran) samt mot pension som arbetsgivaren är skyldig att utge.

Begreppet lönefordran har en vidsträckt innebörd. Förutom vanlig lön (månadslön, timlön, provision, övertids- och ob-tillägg etc) avses också sjuklön, lön under tjänstledighet, semesterlön och semesterersättning.

Kostnadsersättningar, såsom resekostnader och traktamenten, intar emellertid en särställning. Kvittning mot sådana ersättningar får ske endast med stöd av kollektivavtal, såvida inte arbetstagaren samtycker till kvittningen.

### **Felaktigt utbetald lön**

Har arbetsgivaren av misstag betalat ut för mycket lön till en arbetstagare uppkommer frågan om arbetstagaren över huvud taget är skyldig att återbetala det felaktiga beloppet. Huvudregeln är att sådan återbetalningsskyldighet föreligger. Har arbetstagaren tagit emot och förbrukat det felaktiga beloppet i god tro bortfaller emellertid återbetalningsskyldigheten. Att arbetstagaren är i god tro innebär att han eller hon varken insett eller bort inse misstaget.

Föreligger återbetalningsskyldighet är kvittningslagen tillämplig om arbetsgivaren avser att göra avdrag för beloppet från senare förfallen lön. Detta innebär att kvittning endast kan ske om arbetstagaren samtycker till kvittningen eller förutsättningarna för tvungen kvittning föreligger. Kan kvittning över huvud taget inte användas, får arbetsgivaren använda sig av andra rättsliga åtgärder för att erhålla betalning för sin fordran, så som att ansöka om betalningsföreläggande hos kronofogdemyndigheten eller att ansöka om stämning vid tingsrätt.

### **Preliminärt utbetald lön**

Som angivits ovan utgör avdrag som sker som ett led i löneberäkningen inte kvittning. Detta innebär att kvittningslagen inte är tillämplig på avdrag som görs enligt sedvanliga rutiner inom ramen för ett preliminärt löneutbetalningssystem. I detta fall utgör avdraget endast en korrigerig av den preliminärt utbetalda lönen.

Arbetsgivaren kan emellertid inte dröja för länge med att vidta korrigeringen. En korrigerig som görs i nära tidssamband med den preliminära löneutbetalningen anses inte betungande för arbetstagaren. En sådan korrigerig godtas därför.

Situationen blir dock en annan om längre tid – kanske flera månader – förflyter mellan den preliminära löneutbetalningen och lönekorrigeringen. Korrigeringen kan då komma att strida mot det löneskydd som kvittningslagen ytterst avser att tillgodose och utgör i så fall en otillåten kvittning. Det är alltid omständigheterna i

det enskilda fallet som är avgörande för om avdraget är godtagbart enligt kvittningslagen eller inte.

En viktig omständighet är om arbetsgivaren har haft skäl att uppfatta situationen så att den preliminära lönen ännu inte är slutligt reglerad. Ur denna synvinkel kan det vara betydelsefullt om arbetsgivaren på ett tidigt stadium har lämnat ett besked till arbetsgivaren av innebörd att en korrigering med ett visst belopp kommer att ske.

### **Konkurrens mellan kvittning och andra avdrag**

Om arbetsgivaren avser att kvitta vid löneutbetalningen, kan konkurrens uppkomma mellan detta avdrag och skatteavdrag samt utmätning av lön, varvid skatteavdrag har företräde framför alla former av kvittning. Detsamma gäller utmätning av lön för underhållsbidrag respektive återbetalning av underhållsstöd, konkursbos fordran i visst fall samt vissa statliga fordringar, allt under förutsättning att utmätningen har beslutats innan lönefordringen förfallit till betalning.

Är det fråga om tvungen kvittning och vill arbetsgivaren kvitta mot belopp som han ålagts att innehålla genom beslut om utmätning av lön för andra fordringar än de som angivits i föregående stycke, beslutar kronofogdemyndigheten om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek. Detta beslut kan arbetsgivaren överklaga hos tingsrätten.

I övriga situationer har utmätning av lön företräde framför kvittning.

### **Skadestånd**

En arbetsgivare som kvittar i andra situationer än de som lagen medger eller som underlåter att inhämta besked från kronofogdemyndigheten innan tvungen kvittning företas, kan bli skyldig att betala skadestånd. Såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd kan komma ifråga. Med hänsyn till omständigheterna kan skadeståndet jämkas.