

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
2 | 2024 juni

BILD: ISTOCK

Löneförhöjningar
betalas ut i juni

Sida 6

Finländarna
uppskattar kommunernas
och välfärdsområdenas
tjänster Sida 5

Återkrävs lön som
betalats till ett alltför
stort belopp? Sida 8

Strejkernas vår

Början av år 2024 präglades av politiska strejker riktade mot beslut som landets regering fattar som skulle försvaga arbetslivet. I synnerhet FFC-förbundens stridsåtgärder inom exportsektorn lyftes fram i offentligheten. Demonstrationer och utmarscher genomfördes dock på hela arbetsmarknadsfältet och till exempel medlemmar från flera Akava-förbund deltog i utmarscher på sina arbetsplatser den 6 februari.

Missnöjet på arbetstagsidan har i synnerhet riktats mot tre lagändringar som bereds av regeringen. Den första av dem handlar om att begränsa arbetskoniiktsträtten när det gäller politiska strejker och sympatistrejker samt att öka ersättningarna som döms för olagliga strejker. Denna ändring trädde i kraft lördagen den 18 maj 2024. Därremot bereds de två andra grämmande lagändringarna fortfarande, ena av dem gällande fler lokala avtal och den andra gällande en så kallad exportdriven lönomodell.

En exportmodell skulle påverka hela den offentliga sektorn i stor utsträckning.

När den genomförs gäller ökningen av lokala avtal i synnerhet den privata sektorn. Avsikten är att lämna kommuner och välfärdsområden utanför reformen. Det beror bland annat på att tjänste- och kollektivavtalsförhandlingssystemen inom denna sektor är etablerade, representationen på arbetsgivar- och arbetstagsidan är i skick och det lokala avtalandet fungerar.

Den exportdrivna lönomodellen å sin sida skulle ha en betydande inverkan på hela den offentliga sektorn. Det centrala syftet med lagstiftningsplaneringen är att binda riksförlikningsmannen till en s.k. allmän linje, vilket i praktiken innebär en löneförhöjningsnivå som exportsektorn har kommit överens om. Sådana löneuppgörelser som gäller kommuner och välfärdsområden och som liknar 2022 års uppgörelser skulle då bli betydligt svårare att genomföra.

Vid sidan om de politiska strejkerna har det i synnerhet under slutet av våren också genomförts så kallade "traditionella" arbetskoniikter för att åstadkomma kollektivavtal för den nya avtalsperioden. I skrivande stund har strejker genomförts eller åtminstone anmälts bland annat i skolor inom den privata undervisningssektorn samt inom den privata hälsovårdssektorn. Dessa oroligheter på arbetsmarknaden tyder tyvärr på att den allmänna förhandlingsrundan för tjänste- och kollektivavtal under hösten 2024 och våren 2025 kommer att bli besvärlig. För kommuner och välfärdsområden kommer den nuvarande avtalsperioden att löpa ut den 30 april 2025.

Det finns alltså många frågetecken och mycket osäkerhet på arbetsmarknaden just nu. En sak är dock säker, och det är att sommaren är här. Jag önskar alla läsare av Samarbetsteamet en trevlig och avkopplande sommar 2024!



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.lautikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Veera Hellman, sakkunnig
tfn 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivela, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbundet TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig
tfn 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2024: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet
www.yhteistiimi.fi

Vår förhandlingsorganisation FOSU har fått en ny verksamhetsledare. Till uppdraget valdes Jouni Vattulainen, som arbetat hos FOSU i flera år bland annat som förhandlingschef inom kommun- och välfärdssektorn. Grattis till valet!

Jouni Vattulainen blir verksamhetsledare för FOSU

Juris kandidat (JK) Jouni Vattulainen har utsetts till verksamhetsledare för FOSU, som representerar 35 offentliga sektorns Akava-fackförbund och 200 000 löntagare i arbetsmarknadsförhandlingarna. FOSU:s styrelse fattade beslut om valet måndagen den 13 maj.

Vattulainen har arbetat hos FOSU i flera år, bland annat som jurist och förhandlingschef inom kommun- och välfärdssektorn. Som organisationens interimistiska verksamhetsledare har Vattulainen agerat sedan februari i år.

– Jag är stolt över att kunna arbeta för intressebevakningen inom den offentliga sektorn. Det är fantastiskt att representera högutbildade experter som tar hand om vårt samhälle och medborgarna i olika skeden av deras liv. Mitt mål är även i fortsättningen att tillsammans med våra med-



lemsorganisationer stärka FOSU:s roll som en aktiv och stark aktör på arbetsmarknaden, säger Vattulainen.

– Jouni Vattulainens starka kompetens, långa erfarenhet av FOSU:s verksamhet och utvecklande grepp var viktiga faktorer vid valet och är väsentliga när vi främjar löntagarnas intressebevakning inom den offentliga sektorn, berättar FOSU:s styrelseordförande Katarina Murto.

Verksamhetsledaren ansvarar bland annat för utveckling, verksamhets- och ekonomiplanering, samordning av förhandlingsverksamheten och förhandlingsverksamheten i allmänhet.

Den offentliga sektorn förhandlar om tjänste- och kollektivavtal följande gång nästa år. ■

BILD: LIISA TAKALA



Maria Löfgren fortsätter som Akavas ordförande med enhälligt beslut. Perioden är fyraårig.

Maria Löfgren fortsätter som ordförande för Akava

Maria Löfgren har varit ordförande för Akava sedan november 2022. Löfgren övergick till uppgiften från uppdraget som verksamhetsledare för vår förhandlingsorganisation FOSU.

Löfgrens mål för den nya perioden är att Akava i framtiden ska vara en vägvisare för arbetslivsreformer.

– Landets regering ändrar nu arbetsmarknadsverksamhetens strukturer med stor brådska och utan samförstånd med arbetsmarknadsparterna. Löntagarnas arbetslivsmål

har till stor del utelämnats i dagens politik, konstaterar Löfgren.

– Konflikter och ensidiga reformer får inte bli ett permanent sätt att förändra den finska arbetsmarknaden. I fortsättningen behövs en mer intensiv gemensam lägesbild och samarbete mellan privata och offentliga sektorer. Det finns inget annat sätt att skapa stabilitet och förtroende på arbetsmarknaden än att göra saker tillsammans, komma överens och respektera varandra.

Löfgrens utnämning beslutades av Akavas förbundsmöte som sammanträdde i Helsingfors i maj. ■

Ekonomisk press i kommuner och samkommuner

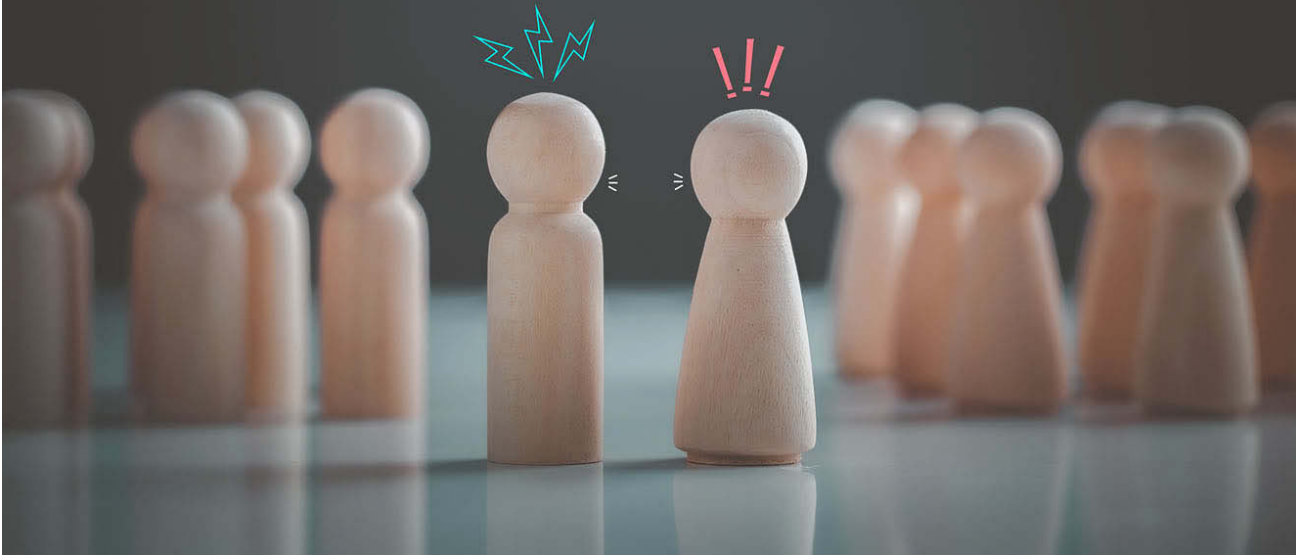


BILD: ISTOCK

Ungefär 30 kommunarbetsgivare har under våren inlett samarbetsförhandlingar. Samtidigt har man förhandlat om löneförhöjningar för juni.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorn FOSU har redan fått kännedom om cirka 30 kommunarbetsgivare som har inlett samarbetsförhandlingar på produktionsekonomiska grunder. Avsikten är att söka besparingar även i personalutgifterna genom permitteringar, uppsägningar eller deltidsanställning.

Vid ingången av juni har fem samarbetsförhandlingar avslutats. I dessa har uppsägningar även riktats mot yrkesgrupper som representeras av FOSU. Det exakta antalet är inte klart, eftersom det bland annat påverkas av fullgörandet av arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete. Även frivilliga besparingsmedel, bl.a. att byta semesterpenning mot ledighet, påverkar hur besparingstrycket förverkligas.

Lönehöjningar förhandlats i början av juni

I början av juni fick kommunanställda en allmän förhöjning på 2,27 procent. Dessutom förhandlades det lokalt i kommuner och samkommuner om fördelning av löneposter. Löneposterna kallas i kommunernas kollektivavtalsvärld för lokala justeringspotter.

Det fanns två separata lokala potter, eftersom man kom överens om ett extra löneprogram som säkrar lönenivån för att avsluta kommunstrejkerna våren 2022. Enligt avtalet ska lokala potter allokeras för att trygga tillgången på personal, korrigera missförhållanden i de lokala lönerna och stödja omorganisering av resultat- och produktivetsfrämjande funktioner och uppgifter.

I förhandlingarna måste man också ta i beaktande att lönerna för personer i ledande ställning och chefsställning samt andra personer som står utanför lönesättningen står i proportion till lönerna för deras underordnade eller jämförbara grupper. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Starkt stöd från finländarna till kommunernas och välfärdsområdenas tjänster

Medborgarna uppskattar det arbete som utförs i kommuner och välfärdsområden och vill garantera tillräcklig finansiering för deras lagstadgade tjänster, visar en ny undersökning.

Nio av tio finländare (89 %) anser att tjänsterna som produceras i kommuner och välfärdsområden är viktiga eller mycket viktiga för en fungerande vardag.

Nästan lika många anser att staten bör säkerställa tillräcklig finansiering för kommuner och välfärdsområden för tillhandahållandet av lagstadgade tjänster. Vad gäller detta påstående var 86 procent av respondenterna av samma eller helt samma åsikt.

Resultaten framgår av Taloustutkimus Oy:s enkät där över tusen finländare tillfrågades om deras åsikter om betydelsen av arbetet och de offentliga tjänsterna i kommuner och välfärdsområden. Enkätresultaten är viktade så att de representerar befolkningen över 15 år på det finländska fastlandet enligt ålder, kön, bostadsområde och partipolitisk ståndpunkt.

Forskningen beställdes av arbetsgivarorganisationen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna JAU, FOSU och Sote rf som representerar löntagare inom kommun- och välfärdssektorn.

– Det offentliga arbetet möjliggör en fungerande vardag, säger KT och huvudavtalsorganisationerna för kommun- och välfärdssektorn JAU, FOSU och Sote rf.

Offentligt arbete uppskattas mest av kvinnor och högtbildade

Enligt enkäten anser till och med tre av fyra finländare (74 %) att det offentliga arbetet som utförs i kommuner och välfärdsområden är betydelsefullt eller mycket betydelsefullt i deras liv.

Offentliga tjänster är särskilt viktiga för kvinnor. Till och med 82 procent av kvinnorna ansåg att de var betydelse-

74 %

Enligt enkäten anser 74 procent av finländarna att det offentliga arbetet som utförs i kommuner och välfärdsområden är betydelsefullt eller mycket betydelsefullt i deras liv.

(Taloustutkimus 3/2024)

tärkeissätoissa.fi
#TärkeinSijointus

fulla eller mycket betydelsefulla i deras liv, medan motsvarande procent hos männen var 66.

Högtbildade (yrkeshögskola 41 % universitet 40 %), företagare och personer i ledande ställning (43 %), personer över 65 år (40 %) och pensionärer (40 %) ansåg oftare än de övriga grupperna att offentliga tjänster är mycket betydelsefulla. I hela enkäten ansåg 37 procent att tjänsterna var mycket betydelsefulla.

I enkätens öppna svar lyfte medborgarna fram bland annat vikten av att upprätthålla social- och hälsovårdstjänster, småbarnspedagogik, utbildning, bibliotek, vägunderhåll, vattenförsörjning och rekreationsområden.

Bakom de tjänster som är synliga för medborgarna finns också flera andra yrkesgrupper som inte syns men utan vilka tjänsterna inte skulle fungera. Sådana funktioner är till exempel förvaltning, IKT-tjänster, städ- och näringstjänster, energiproduktion, brand- och räddningsväsende, instrumentservice och fastighetsskötsel. ■



Bekanta dig med sidan: tarkessatoissa.fi

Tärkeissä Toissa är en del av samarbetet i utvecklingen av arbetslivet mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och kommun- och välfärdssektorns huvudavtalsorganisationer såsom FOSU.

Vårt mål är att hjälpa arbetsplatser inom kommunsektorn och välfärdsområdena att förnyas och utvecklas samt att göra gott offentligt arbete synligt. På vår webbplats hittar du information, stöd och verktyg för utvecklingen. ■



BILD: ISTOCK

Lönenyheter från välfärdsområdena

Reformen av lönebilagorna till social- och hälsovårdsavtalet väcker diskussion. Antalet meningsskiljaktigheter har ökat i förhandlingarna på central nivå, dvs. i förhandlingarna mellan huvudavtalsorganisationerna.

Det har visat sig vara mer utmanande än förväntat att på lokal nivå implementera social- och hälsovårdsavtalets lönebilagestruktur som varit i bruk sedan februari.

Personalen har inte alltid varit nöjd med den lönebilaga som arbetsgivaren angett. Ofta har det varit fråga om att personalen ser att uppgiften uppfyller kännetecknen för mer krävande uppgifter. Arbetsgivaren kan ha gjort förläggningen enligt yrkestitlar och då har skillnaderna i uppgifternas innehåll inte beaktats.

Kritiken har kanaliserats via förtroendemännen till lokala förhandlingar med arbetsgivaren. När enighet inte har uppnåtts i dessa har frågorna flyttats till central nivå för förhandlingar mellan kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och FOSU och andra huvudavtalsorganisationer.

Nu behandlas det så många lokala tvister på central nivå att utredningen av dem kommer att fortsätta under hösten 2024.

Lönesättningsbilagorna till social- och hälsovårdsavtalet förnyades från och med den 1 februari 2024. Det blev nu fem lönesättningsbilagor i stället för de tidigare två bilagorna.

Varje bilaga innehåller 3–6 lönesättningspunkter och uppgifter har grupperats på ett nytt sätt i lönesättningspunkterna.

Syftet med reformen har varit att synliggöra utvecklingen i arbetet bland dem som utför hälso- och socialvårdsuppgifter och skapa en bättre överblick över bl.a. framsteg i karriären.

Löneförhöjningar i början av juni

I början av juni skedde det inom välfärdsområdena en allmän förhöjning på 2,27 procent. Dessutom förhandlades det lokalt om fördelning av löneposter.

Två separata lokala pottar är under förhandling den 1 juni 2024, eftersom man avtalade om ett extra löneprogram som säkrar lönenivån för att avsluta kommunistrejkerna våren 2022. Dessa avtal påverkar även fortsättningsvis välfärdsområdena.

Lokala pottar ska allokeras för att trygga tillgången på personal, korrigera missförhållanden i de lokala lönerna och stödja omorganisering av resultat- och produktivetsfrämjande funktioner och uppgifter.

I förhandlingarna måste man också ta i beaktande att lönerna för personer i ledande ställning och chefsställning samt andra personer som står utanför lönesättningen står i proportion till lönerna för deras underordnade eller jämförbara grupper.

Dessutom har man avtalat om en tredje lokal pott för välfärdsområdena för att avsluta Sote rf:s arbetskonflikter. Det huvudsakliga användningsområdet för denna pott är löneharmonisering inom välfärdsområdena.

Samarbetsförhandlingar pågår

Samarbetsförhandlingar pågår inom alla andra välfärdsområden utom ett på produktionsekonomiska grunder. Grunden för förhandlingarna är konsekvenserna av omorganiseringen av verksamheten eller sökandet efter ekonomiska besparingar även i personalutgifterna (permittering, uppsägning, deltidsanställning). ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer



BILD: ISTOCK

Avainta rf upplöses, vad ersätter den?

De som omfattas av Avainta rf:s kollektivavtal överförs till nya avtal när föreningen upplöses. Sannolikt kommer det inte att ske några större förändringar i arbetsvillkoren. Medlemmarna bör dock kontakta sin egen förtroendemann vid FOSU på grund av förändringen.

Avainta Arbetsgivarna rf är en arbetsgivarorganisation inom den privata sektorn, verksam inom flera branscher. Dess avtal tillämpas bl.a. på företag som är underordnade kommuner och som tillhandahåller tjänster till kommuner. FOSU rf, som representerar Akavas medlemmar, är en av undertecknarorganisationerna i kollektivavtalen som ingås med Avainta rf (AVAINTEs och Seuretes).

Avainta rf har på sitt extra medlemsmöte i oktober 2023 beslutat att Avaintas styrelse börjar förbereda upplösning av föreningen. Föreningens operativa verksamhet upphör enligt denna plan den 1 januari 2025.

Det finns för närvarande ingen exakt information om när mötet som beslutar om upplösningen kommer att äga rum, men målet är veterligen att mötet ska hållas under den innevarande våren.

Målet är en obruten kedja av intressebevakning

KT och huvudavtalsorganisationerna – inklusive FOSU – rekommenderar att de nuvarande Avainta-företagen blir medlemmar i KT:s företagssektion. På så sätt bevaras även FOSU-medlemmarnas intressebevakning både vid förhandlingsbordet och i förtroendemannaorganisationerna på lokal nivå.

Om företaget säger upp medlemskapet i Avainta rf den 31 december 2024 och blir medlem i KT den 1 januari 2025, följer företaget Avainta rf:s kollektivavtal fram till avtalsperiodens slut, den 30 april 2025. Även FOSU:s förtroendemen behåller sin ställning fram till dess, och under våren 2025 förhandlas också om ett nytt förtroendemannasystem som en del av ett nytt kollektivavtal. På så sätt förblir medlemmarnas kedja av intressebevakning obruten.

Utgångspunkten är att KT:s företagssektions kollektivavtal som ersätter Avaintes från och med den 1 maj 2025 då är på motsvarande nivå som Avaintas nuvarande kollektiv-

avtal. KT:s medlemsföretag ska i fortsättningen inte längre tillämpa avtal inom kommunsektorn.

Jämfört med nuvarande Avaintes förväntas det knappast några större förändringar än normalt när en ny avtalsperiod inleds. Även på KT:s egna sidor citeras det som förhandlarnas uppfattning att det "närmast handlar om att byta kollektivavtalets omslag och namn". Även för företagssektionen ●●●

Vad är Avainta?

AVAINTE Arbetsgivarna rf är ett riksomfattande förbund inom den privata sektorn som fokuserar på arbetsgivarnas intressebevakning och är verksam inom flera branscher.

Föreningens medlemmar består av aktieföretag och stiftelser som är underordnade kommuner och samkommuner samt privata företag och andra sammanslutningar som tillhandahåller tjänster till kommuner. Föreningen har över 600 medlemsorganisationer som sysselsätter sammanlagt cirka 40 000 personer.

AVAINTEs expert-, chefs- och ledningsuppgifter arbetar cirka 4 000 Akava-löntagare som hör till FOSU:s medlemsförbund.

Medlemmarna i FOSU-förbunden arbetar till exempel i förvaltnings- och kontorsuppdrag, inom social- och hälsovården, inom tekniska branscher eller inom undervisningen.

Kollektivavtalsparterna är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, FOSU:s medlemsförbund Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ samt Teknik och Hälsa FKT som oberoende undertecknarorganisationer, samt fackförbundet Jyty, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL och AVAINTE Arbetsgivarna rf.

samlas FOSU:s förhandlingsmål in från medlemsförbunden och fastställs i förhandlingskommunerna under hösten.

Om ett medlemsföretag inte är kvalificerat för företagssektionen eller av annan orsak övergår till exempel till ett arbetsgivarförbund av EK-typ, är FOSU därefter inte längre förhandlingspart. FOSU:s medlemsförbund ansvarar då för sina egna medlemmars intressebevakning.

Håll dina kontaktuppgifter uppdaterade!

Särskilt viktigt i denna kommande förändringssituation är att medlemmarna håller sina egna kontaktuppgifter – samt uppgifterna om arbetsgivaren då medlemmen betalar sina

medlemsavgifter själv – uppdaterade i förbundets medlemsregister.



Inför förändringssituationen är det också bra att "anmäla sig" till det egna företags FOSU-förtroendeman för att säkerställa att informationsflödet är aktuellt. ■

Minna Holm
förhandlingschef
Förhandlingsorganisationen för
offentliga sektorns utbildade FOSU



BILD: ISTOCK

Kan lön som betalats till ett alltför stort belopp återkrävas?

Informationen om lön som betalats till ett alltför stort belopp kommer ofta som en obehaglig överraskning åt arbetstagaren. Arbetsgivaren har dock vanligen rätt att återkräva den extra lönen. Om detta händer dig och situationen känns orimlig ska du kontakta ditt förbunds jurist.

Problem förknippade med löneutbetalningen har framkommit mer än vanligt inom välfärds- och kommunsektorn. Brister i löneutbetalningen har åtgärdats flitigt och det är uppenbart att utestående lönedelar ska betalas utan dröjsmål. Å andra sidan har dock arbetsgivaren rätt att återkräva lön som betalats till ett alltför stort belopp.

En prestation till för högt belopp är en ogrundad förmån

En lön som betalats till ett alltför stort belopp är juridiskt sett en så kallad "ogrundad förmån" som ska återbetalas till arbetsgivaren. Detta gäller även när det alltför stora beloppet inte märks direkt eller alls. I vissa situationer kan lön ha betalats felaktigt till en arbetstagare eller tjänsteinnehavare, till exempel då grunderna för lönen har ändrats. Ibland är

felet helt enkelt ett mänskligt misstag eller till exempel ett programfel.

Återbetalningsskyldigheten grundar sig på lag och tjänste- och kollektivavtal

Arbetsgivaren har rätt att återkräva lön som tydligt betalats till ett alltför stort belopp. Rätten grundar sig på 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen och på lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (s.k. tjänsteinnehavarlagen), som föreskriver om arbetsgivarens rätt att återkräva lön eller annan förmån som härrör från en anställning och som utbetalats utan grund. Dessutom finns det avtalsbestämmelser i AKTA och VÄLKA om kvittningsrätten gällande lön.

Återkrav kräver ett uppenbart fel

Återkrav av ogrundad förmån eller kvittning av den från lönen förutsätter att det är fråga om ett tydligt misstag, till ex- ●●●

- empel felräkning eller ett annat uppenbart misstag. Övriga meningsskiljaktigheter om lönebeloppet ska lösas genom förhandling.

Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) meddelade i november 2018 ett avgörande där stadens chef för personliga tjänster beslutat om återkrav av lön som betalats till en tjänsteinnehavare utan grund. Lörens felaktighet hade berott på arbetsgivarrepresentantens felaktiga uppfattning om att tjänsteinnehavaren hade en högskoleexamen som förutsattes för tillämpning av en lönesättningspunkt enligt högre högskoleexamen. HFD ansåg att eftersom löneutbetalningen inte hade grundat sig på ett sådant lagakraftvunnet förvaltningsbeslut från myndigheten där förutsättningarna för tillämpningen av lönesättningen uttryckligen hade undersökts och övervägts, och med beaktande av tjänsteinnehavarens eget förfarande, kunde återkravet av lönen inte anses vara orimligt. (HFD:s avgörande 19.11.2018/5349)

Lön som betalats till alltför stort belopp kan kvittas från lönen

Informationen om lön som betalats till ett alltför stort belopp kommer nästan alltid som en total och obehaglig överraskning för den berörda personen, och i många fall har beloppet som ska återbetalas hunnit bli ganska stort. I värsta fall märks återkravet i det skede då lönen som betalas till kontot är mycket mindre än vanligt.

Lönen kan alltså dras av, dvs. kvittas, från följande eller kommande löneutbetalningar. Lön får inte kvittas till den del som den enligt utsökningsbalken är undantagen från utmätning. Med andra ord ska åtminstone löns skyddade belopp lämnas till utbetalning.

Innan arbetsgivaren vidtar några som helst åtgärder bör arbetstagaren dock informeras om att dennes lön betalats till ett alltför stort belopp och arbetsgivaren ska kräva återbetalning av denna extra lön. Tjänstemannen ska alltid få ett

beslut om återkrav med uppgifter om det belopp som ska återkrävas och grunden för återkravet. (56 § 1 mom. i tjänsteinnehavarlagen.) I sådana fall kan man komma överens om att arbetstagaren eller tjänstemannen på eget initiativ återbetalar beloppet utan att lönen kvittas, eller så kan man komma överens om en rimlig tidtabell för återbetalningen. Om det är fråga om ett stort belopp eller en ogrundad förmån som har ackumulerats under en längre tid kan det vara rimligt att med arbetstagaren komma överens om en längre återbetalningsplan.

Rätten till återkrav löper ut

Tjänsteinnehavarlagen innehåller särskilda bestämmelser om preskriptionen av återkrav. Rätten till återkrav går förlorad om beslutet om återkrav inte fattats eller om återkrav inte anhängiggjorts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller ett annat förmånsbelopp betalades ut utan grund.

Det finns ingen särskild bestämmelse i arbetsavtalslagen om ogrundad förmån eller dess preskription. Därför har det i rättslitteraturen i fråga om anställningar setts som juridiskt flertydigt huruvida man på preskriptionen ska tillämpa 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (5 år då anställningen pågår eller 2 år efter anställningens upphörande) eller 4 § i lagen om preskription av skulder (3 år).

Om en situation gällande återkrav uppstår är det bra att kontakta det egna förbundets jurist om situationen känns orimlig. ■



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu

Vi önskar alla läsare en avkopplande sommar!

