

En uppdaterad PM om Korttidsarbete/korttidspermittering; 2020-03-25

Bakgrund

Spridningen av det nya coronaviruset som orsakar sjukdomen covid-19 medför inte enbart humanitära konsekvenser utan även ekonomiska. Finansdepartementet bedömer i nuläget att den svenska BNP-tillväxten blir lägre 2020 på grund av virusutbrottet än vad som annars hade varit fallet. Spridningen av viruset har börjat få kännbara ekonomiska konsekvenser för svenska företag. Sammantaget bedöms det nya coronaviruset få betydande ekonomiska konsekvenser för både enskilda branscher och den ekonomiska tillväxten.

Efter det att jag skrev min förra PM om Korttidsarbete/korttidspermittering den 17 mars 2020 har bilden av vad som kommer att gälla blivit tydligare. Tillväxtverket som är den myndigheten som skall besluta om stöd vid korttidspermittering bygger successivt på sin hemsida med mer och mer information (www.tillvaxtverket.se). I vissa avseenden är dock bilden av vad som egentligen gäller alltså i grumligaste laget.

Lagstiftningsärendet

Regeringen har lämnat en proposition till Riksdagen (prop. 2019/20:132 Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset). Riksdagen skall besluta i frågan den 2 april 2020. Propositionen gäller bl. a korttidsarbete/korttidspermittering. Redan nu finns det en befintlig lag om stöd vid korttidsarbete (lag 2013:948) om stöd vid korttidsarbete). Propositionen bygger på den befintliga lagen samt på en tidigare lämnad lagrådsremiss om korttidsarbete. Den tidigare lagens förarbeten återfinns i Budgetpropositionen för 2014 (prop. 2013/14:1 s 335 ff.) Enligt det nu aktuella förslaget som återfinns i prop. 2019/20:132 s 45 ff.) skall staten stå för en större del av kostnaderna än vad som gällt tidigare. Vissa andra förändringar finns också i lagförslaget. Det har

redan framgått att utskottsberedningen kommer innebära förändringar (torde läsas som förbättringar) i förhållande till vad som anges i propositionen.

Förslaget innebär att staten kommer att bära tre fjärdedelar av kostnaderna för korttidsarbetet istället för en tredjedel som det tidigare förslaget innebar.

Den nya lagen om stöd vid korttidsarbete kommer att innebära att staten, arbetsgivaren och arbetstagaren delar på kostnaderna för korttidsarbete. Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. Inte något annat.

Stöd kan lämnas till såväl arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal som arbetsgivare som inte har kollektivavtal. Förutsättningarna för att få preliminärt stöd ser dock något olika ut för de två fallen (Se nedan).

Begrepp

Lagen innehåller ett antal begrepp som kan vara bra att känna till betydelsen av. Nedan följer en definition av några begrepp (4 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska det bortses från frånvaro.

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Inte heller ingår lön till den del som den överstiger det belopp som regeringen bestämmer. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det bortses från frånvaro. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del.

Korttidsarbete är arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller där partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett centralt kollektivavtal, under en begränsad period och lönen därför är lägre än den ordinarie lönen.

Stödperiod är den tidsperiod när stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5–8 a §§.

Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för.

Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas eller, när Tillväxtverket fattat beslut om godkännande, den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då beslutet fattades.

Avstämningspunkt är den tidpunkt då skyldigheten att göra en avstämningspunkt har uppkommit.

Avstämningsperiod är en stödperiod eller den kortare period som skyldigheten att göra en avstämningspunkt avser.

Förutsättningar för stöd enligt lagen

Godkännande för stöd får bara lämnas om arbetsgivarens ekonomiska svårigheter är tillfälliga och allvariga, har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll och inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas. Arbetsgivaren skall också ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnaderna.

Arbetsgivare som kan visa på tillfälliga och allvariga ekonomiska svårigheter att klara de utmaningar som till exempel kommer i kölvattnet av covid-19.

Svårigheterna ska alltså vara orsakade av ett förhållande utom arbetsgivarens kontroll och specifikt drabba företagets verksamhet.

Vilka arbetstagare omfattas av stödet?

Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av *jämförelsemånaden* med samma eller högre sysselsättningsgrad som under *stödmånaden* (11 § lagen om stöd vid korttidsarbete). De arbetstagare som omfattas är tillsvidareanställda, visstidsanställda (allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning).

- Stödet omfattar inte nyanställda, utan endast anställda som var avlönade 3 månader före Tillväxtverkets godkännande, dvs under *jämförelsemånaden*.
- Stödet gäller för arbetstagare som arbetsgivaren varit skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under *stödmånaden*.
- Anställda som tillhör *arbetsgivarens familj* är inte stödberättigade. Som familj räknas make/maka/sambo, barn, föräldrar samt avlägsnare släktingar som bor i samma hushåll.

Anledningen till att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är undantagen är enligt förarbetena att lagstiftaren vill förhindra att stödet vid korttidsarbete skall kunna missbrukas (prop. 2013/14:1 s 350).

Beträffande delägare och familj har dock Tillväxtverket gjort en generös tolkning av reglerna. På Tillväxtverkets hemsida den 25 mars 2020 (<https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/samlad-information-om-covid-19/korttidsarbete.html#Avtal>) informerar man enligt följande: "Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är inte stödberättigade enligt 11 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Tillväxtverket gör här tolkningen att de enda arbetsgivare som kan anses ha en familj är enskilda näringsidkare eftersom endast dessa är fysiska personer. Det är en extensiv tolkning i ljuset av syftet

med det nya systemet för korttidsarbete och den exceptionella situation som nu råder. Tolkningen innebär att även anställda ägare och anställda som tillhör dennes familj kan omfattas, med undantag för företagsformen enskild firma. En förutsättning är förstås att övriga kriterier för stöd är uppfyllda.”

Tillväxtverket informerar också på sin hemsida den 25 mars 2020 att stöd kan utgå även för arbetstagare under dennes uppsägningstid ”under undantagsperioden 2020” (<https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/samlad-information-om-covid-19/korttidsarbete.html#Avtal>). Detta torde innebära att en arbetsgivare som tar det säkra före det osäkra och säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist (sedvanliga regler om saklig grund och turordning gäller naturligtvis) kan ha möjlighet att erhålla stöd även för dessa arbetstagare om övriga krav för stöd är uppfyllda. Även den omvända situationen torde medföra rätt till stöd, dvs att arbetsgivaren börjar med att korttidspermittera och därefter säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivaren bör vid sin ansökan kunna göra sannolikt att man har för avsikt att återgå till full produktion och ordinarie arbetstider efter perioden med korttidsarbete.

Stöd beviljas inte i dessa fall

Stödet lämnas inte till arbetsgivare som vid tidpunkten för ansökan är skyldig att upprätta kontrollbalansräkning, är föremål för företagsrekonstruktion eller är på obestånd.

Olika regler gäller för arbetsgivare med kollektivavtal och arbetsgivare utan kollektivavtal

Arbetsgivare med kollektivavtal

Som huvudregel ska gälla att tillämpningen av korttidsarbete har stöd i centrala och lokala kollektivavtal. För en kollektivavtalsansluten arbetsgivare krävs dels ett kollektivavtal om korttidsarbete som slutits eller godkänts av de centrala parterna, dels ett lokalt kollektivavtal där de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete är fastställda. Enligt uppgift finns det i dagsläget flera centrala kollektivavtal om korttidspermittering på arbetsmarknaden. Arbetsgivare med kollektivavtal bör snarast påkalla förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen MBL med kollektivavtalsbunden fackförening för att så snabbt som möjligt inleda förhandling och träffa lokalt kollektivavtal med fackföreningen om korttidspermittering. Flexibiliteten för arbetsgivare med kollektivavtal är väsentligt större än för företag utan kollektivavtal.

Arbetsgivare utan kollektivavtal

För arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal gäller ett krav på skriftligt avtal om korttidsarbete enligt lagen med minst 70 procent av arbetstagarna på en driftenhet under stödmånaden . Notera också att den arbetstids- och löneminskning som har avtalats skall vara densamma för alla deltagande

arbetstagare inom driftsenheten. Av Tillväxtverkets hemsida den 25 mars 2020 (www.tillvaxtverket.se) framgår att avtalet skall innehålla vilka anställda det innefattar och vilken fast procentnivå arbetstiden skall reduceras med. Enligt samma myndighet kan avtalen ingås för att gälla retroaktivt. Eftersom alla arbetstagare som omfattas skall hamna på samma löneminskning och arbetstidsminskning kan det konstateras att något utrymme för flexibilitet som i många fall kan vara nödvändigt för en arbetsgivarens överlevnad inte inryms i lagen. Detta är såvitt jag förstår en stor brist som förhoppningsvis kan ändras av lagstiftaren. Flexibilitet för arbetsgivaren torde vara oerhört viktig i den uppkomna situationen. Detta krav kan även betyda svårigheter för arbetsgivare i vissa branscher att över huvud taget kunna nyttja detta stöd. Lagen kräver naturligtvis också att arbetstids- och löneminskningen som avtalats med arbetstagarna skall vara förenlig med lagen. Notera att kravet på minst 70 % av arbetstagarna gäller under stödmånaden. Detta torde betyda att förutsättningarna för stöd försvinner om behov uppstår för arbetsgivaren att låta någon eller några arbetstagare gå upp i arbetstid och kravet på minst 70 % inte uppnås viss stödmånad? Regleringen härvidlag synes vara väl rigid och bör ändras.

Tillväxtverket har tagit fram ett avtal för korttidspermittering. (https://tillvaxtverket.se/download/18.fc0f35c170f41ceaa55288a/1585150036038/Mall_Avtal%20om%20korttidsarbete.pdf). (Fungerande länk den 25 mars 2020).

Beslut om preliminärt stöd

Stöd enligt det nya systemet för stöd vid korttidsarbete ska lämnas efter godkännande från **Tillväxtverket**. (www.tillvaxtverket.se) Tillväxtverket skall även ansvara för ansökningsförfarandet i övrigt när myndigheten har lämnat godkännande. Ansökningar om godkännande skall enligt förarbetena till lagen handläggas skyndsamt. Tillväxtverket öppnar för ansökan av stöd den 7 april 2020 och ansökan skall göras via Tillväxtverkets hemsida.

Närmare om ansökan om stöd och stödets storlek

För stöd som lämnas efter godkännande av **Tillväxtverket** kommer storleken på preliminärt stöd för stödmånader som infaller under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020 genom att underlaget för beräkning av preliminärt stöd multipliceras med 98,6 procent.

Notera att lagstiftaren har satt upp ett tämligen kantigt regelverk rörande förutsättningarna för att erhålla stöd. De nivåer för arbetstidsminskning och löneminskning som arbetsgivaren måste hålla sig till för att kunna få stöd är följande.

Löнемinskningen skall uppgå till 4, 6 respektive 7,5 procent av ordinarie lön om *arbetstidsminskningen* är 20, 40 respektive 60 procent av ordinarie arbetstid.

Stödet som kan utgå enligt lagen avser kostnaderna för korttidsarbetet som sådant. Något stöd utgår inte för den del som arbetstagaren *de facto* arbetar, t ex 40 % om arbetstidsminskningen är 60 %. Den delen svarar arbetsgivaren för.

Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. Det statliga stödet som arbetsgivaren kan erhålla utgör tre fjärdedelar av detta underlag.

Underlaget för stöd beräknas genom att arbetstagarens ordinarie lön multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt någon av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskningen samt med en individuell närvarokvot.

Regeringen föreslår därför att preliminärt stöd ska bestämmas genom att underlaget **multiplikeras med 98,6 procent**.

Enligt förslaget finns det ett lönetak på 44 000 kr per månad. Lön som överstiger 44 000 kr beaktas inte.

Exempel (hämtat från Regeringens hemsida den 17 mars 2020; www.regeringen.se):

Förslaget innebär att en arbetstagare med en månadslön på 32 700 kronor som minskar sin arbetstid till 40 procent kommer få behålla 92,5 procent av sin lön, det vill säga 30 200 kronor. Samtidigt minskar arbetsgivarens kostnader för arbetstagaren till 47,5 procent, från 43 000 för lön och arbetsgivaravgifter till 20 425 kronor. Staten står för resterande del av kostnaden, det vill säga 19 350 kronor som motsvarar 75 procent av den totala kostnaden för arbetstidsminskningen.

Kostnadsfördelning för arbetstidsminskningen

| Nivå | Arbetstidsminskning | Löнемinskning | Arbetsgivare | Stat | Arbetsgivarens minskade arbetskraftskostnader |
|------|---------------------|---------------|--------------|------|---|
| 1 | 20 | 4% | 1% | 15% | -19 % |
| 2 | 40 | 6% | 4% | 30% | -36 % |
| 3 | 60 | 7,5% | 7,5% | 45% | -53 % |

Hur länge kan stöd utgå?

En arbetsgivare kan få stöd enligt lagen i sex månader. Det finns en möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. Efter denna period gäller en karenstid på 24 månader från tidpunkten från Tillväxtverkets godkännande av stöd. Den

sammanlagda tiden för stör kan inte överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader.

Avstämning

Avstämning av preliminärt stöd som har lämnats efter godkännande från Tillväxtverket skall göras vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt stödperioden inleddes och därefter senast var tredje månad från den första avstämningstidpunkten. En *anmälan om avstämning* ska ha kommit in till Tillväxtverket inom två veckor från avstämningstidpunkten.

Avstämningen innebär en jämförelse och bedömning av om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som har tillämpats överensstämmer med de angivna nivåerna i lagen och de avtal som slutits.

En arbetsgivare som inte ger in en anmälan om avstämning inom rätt tid skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd (30 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Utbetalning av stödet

Beviljat preliminärt stöd tillgodoförs arbetsgivaren genom kreditering på skattekontot. Arbetsgivarens skattekonto skall krediteras i normalfallet den 12 i månaden efter det att beslut om utbetalning fattades. (se 32 §)
Handläggningstiden hos Tillväxtverket blir här en kritisk faktor för hur snabbt stödet kan utbetalas.

Vid beslut om återbetalning debiteras arbetsgivarens skattekonto. (se 33 §).

Notera!

En förutsättning för stöd vid korttidsarbete är att löne- och arbetstidssänkningarna har stöd i avtal (15 och 16 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Införandet av korttidsarbete förutsätter således att arbetstagare och arbetsgivare är överens om att åtgärden är lämplig för att möta en tillfällig och allvarlig ekonomisk svårighet.

Föreligger det inte något kollektivavtal om korttidsarbete måste således individuella skriftliga avtal om korttidsarbete tecknas med arbetstagarna. Ett av kraven för att få stödet enligt lag om korttidsarbete är att minst 70 procent av arbetstagarna på driftsenheten deltar i korttidsarbetet under stödmånaden.

Notera att regelverket om korttidsarbete än så länge gäller upp till 60 procent arbetstidsförkortning och att stödet ger en kompensation för kostnaden för arbetstidsförkortningen, inte någon kompensation för den tid som arbetstagaren är i tjänst.

Tillväxtverket har information på sin hemsida (www.tillvaxtverket.se) Än så länge är informationen något bristfällig men hemsidan uppdateras med ny information i princip dagligen.

Beträffande ansökan skriver Tillväxtverket följande på sin hemsida:

Ansökan öppnar 7 april, då kommer rutiner finnas på plats för att företag ska kunna ansöka om stödet. Stödet tillämpas dock retroaktivt från den 16 mars och kommer att gälla under hela 2020. Vi kommer att uppdatera informationen om hur ansökan ska gå till löpande fram till dess.

Ansökan kommer att ske via tillvaxtverket.se. Vi återkommer med detaljer kring hur du gör din ansökan.

Stödet kan utbetalas först efter att Tillväxtverket har godkänt ansökan. Ansökningarna kommer att handläggas skyndsamt.

Efter godkänt stöd är arbetsgivaren skyldig att inom en tid som Tillväxtverket bestämmer göra en avstämning för att fastställa slutligt stöd.

Edsbro den 25 mars 2020



Göran Smedberg
Advokat