

Stockholm 2020-03-24

OBS! Beslutas i riksdagen den 2 april

Förslag om korttidspermittering och korttidsarbete Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset

Korttidspermittering och korttidsarbete

Enligt den extra ändringsbudgeten för 2020 (prop. 2019/20:132) ska ett nytt system för stöd vid korttidsarbete införas. Stöd enligt systemet ska kunna lämnas under en begränsad tid till arbetsgivare som på grund av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter behöver införa korttidsarbete. Dessutom införs under 2020 möjlighet till korttidspermittering.

Riksdagen beslutar om förslagen den 2 april 2020. Reglerna ska träda i kraft den 7 april 2020 och tillämpas retroaktivt från och med den 16 mars 2020.

Korttidspermittering

Med hänsyn till spridningen av coronaviruset vidtas särskilda åtgärder för att dämpa effekterna av viruset för företag och samhällsekonomin.

Stödet vid korttidsarbete beräknas på den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. Inkomsttaket för stödet är 44 000 kronor i månaden. Det statliga stödet lämnas normalt med en tredjedel av detta underlag.

Under 2020 införs dock möjlighet till korttidspermittering. Det innebär att statens andel av kostnaderna för stödet höjs till tre fjärdedelar. Arbetsgivare och arbetstagare delar på resterande fjärdedel.

Höjningen avser stöd som lämnas efter godkännande av Tillväxtverket under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020.

Ovanstående föranleder följande under perioden:

Storleken på preliminärt stöd ska höjas genom att underlaget för beräkning av stödet multipliceras med 98,6 procent i stället för som normalt 43 procent.

Löneminskningen ska uppgå till 4, 6 respektive 7,5 procent om arbetstidsminskningen är 20, 40 respektive 60 procent.

Vidare ska bestämmelserna i lag (2013:948) om korttidsarbete om att stöd inte får lämnas för uppsägningstid inte heller tillämpas under perioden.

Ett generellt krav för stöd vid korttidsarbete är dock en löneminskning. För att kravet på löneminskning ska kunna uppfyllas även under uppsägningstid ska man vid bedömningen av löneminskningen bortse från ersättning som arbetsgivaren lämnar till arbetstagaren för att uppfylla sin skyldighet enligt 12 § lagen om anställningsskydd (rätt till lön även om arbetstagaren inte får några eller andra arbetsuppgifter än tidigare).

I övrigt tillämpas bestämmelserna i lagen om korttidsarbete. Nedan är en beskrivning av den lagen utifrån det nya system som följer av propositionen.

Det kan dock inte uteslutas att den beslutade lagtexten får en något annan utformning eller att Tillväxtverket kommer att tolka regelverket på något annorlunda sätt (Not. från FAO).

Korttidsarbete

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.

En förutsättning för stöd vid korttidsarbete är att löne- och arbetstidssänkningarna har stöd i kollektivavtal eller individuella avtal enligt de kriterier som beskrivs nedan. Införandet av korttidsarbete förutsätter alltså att arbetstagare och arbetsgivare är överens om att åtgärden är lämplig för att möta en tillfällig och allvarig ekonomisk svårighet. Arbetstagaren får gå ner i lön men detta kompenseras av en proportionerligt större arbetstidsminskning. Arbetsgivaren mottar stöd för en del av lönekostnaderna från staten.

Stöd i lokala och centrala kollektivavtal eller avtal med arbetstagarna

Stöd vid korttidsarbete kräver således att det finns avtal om detta. 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.

För en arbetsgivare som inte är bunden av ett kollektivavtal krävs att det finns ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare samt att minst 70 procent av arbetstagarna på en driftenhet deltar i korttidsarbetet under stödmånanden.

Nivåer för arbetstids- och löneminskning

De nivåer för arbetstids- och löneminskning som förskrivs i 12 och 13 §§ lagen om korttidsarbete kommer gälla även fortsättningsvis. Det innebär att arbetstidsminskningen enligt avtalen måste uppgå till 20, 40 eller 60 procent under avtalsperioden och i respektive fall ska löneminskningen uppgå till 12, 16 eller 20 procent.

Omständigheter som ger rätt till stöd

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

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

Förhållande utom arbetsgivarens kontroll som inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas

Den händelse som utlöser de ekonomiska svårigheterna måste vara exogent betingad. Det kan röra sig om plötsliga fall i global efterfrågan, begränsningar i arbetsgivares tillträde till viktiga marknader eller störningar i leveranser av viktiga insatsvaror. Det kan också röra sig om plötsliga natur- eller väderhändelser samt andra exceptionella störningar.

Ekonomiska problem eller störningar i verksamheten som bedöms bero på interna organisatoriska eller ledningsmässiga faktorer i företaget ska inte berättiga till stöd. Förhållanden som strategiska felbeslut är också typiskt sett hänförliga till arbetsgivarens interna förhållanden.

Det är naturligtvis tänkbart att negativa konsekvenser kan uppstå till följd av en kombination av strategiska beslut och vissa förändringar i omvärlden. I ett sådant fall får en bedömning göras av vad som är den huvudsakliga orsaken till de uppkomna problemen. Att det fattats ett internt beslut som först vid inträffandet av en oväntad omvärldshändelse får negativa konsekvenser behöver inte innebära ett hinder för att godkännas för stöd. Att en arbetsgivare förlorar en omfattande order till en konkurrent bör i sig inte betraktas som en sådan extern omvärldshändelse som anses ligga utom arbetsgivarens kontroll.

De ekonomiska svårigheterna som har uppstått till följd av omvärldshändelsen ska inte ha kunnat förutses eller undvikas. De ekonomiska svårigheterna ska inte heller ha varit möjliga att undvika eller lindra.

Av detta följer att en allmänt förväntad nedgång i konjunkturen eller andra förutsebara marknads- eller produktionsförändringar inte bör berättiga till stöd. Bedömningen bör ske med beaktande av verksamhetens karaktär.

Normala förändringar i verksamheter som är säsongsberoende eller uppvisar andra cykliska variationer bör inte berättiga till stöd. Stöd bör inte heller kunna erhållas av arbetsgivare vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Tullar eller andra handelshinder kan i vissa fall vara oförutsedda. En utgångspunkt bör vara att snabba, dramatiska och osannolika händelseförlopp innebär lägre krav på arbetsgivarnas anpassning till förändrade förutsättningar.

Tillfälliga svårigheter

Godkännande för stöd ska endast beviljas arbetsgivare som är långsiktigt konkurrenskraftiga vilket innebär att arbetsgivarens svårigheter ska vara tillfälliga och övergående till sin natur.

Stöd vid korttidsarbete ska således inte användas för att underlätta en arbetsgivares behov av långsiktig anpassning av verksamheten, t.ex. vid införandet av nya produktionsmetoder eller omstruktureringar.

För bedömningen av om svårigheterna är tillfälliga är det nödvändigt att arbetsgivaren tillhandahåller ekonomiska underlag som kan ge en god bild av arbetsgivarens trendmässiga utveckling. Detta eftersom endast arbetsgivare som har en hållbar trendmässig utveckling kan ha tillfälliga svårigheter.

För att en trend ska kunna utläsas av underlaget förutsätts vidare att de avser en viss tid. Data som avser enstaka år kan endast erbjuda ögonblicksbilder av arbetsgivarens verksamhet. Det kan därför vara svårare för en nystartad verksamhet att visa att de ekonomiska svårigheterna endast är tillfälliga. I sådana fall måste beslutet i högre grad baseras på antaganden och prognoser.

Arbetsgivaren ska även vid sin ansökan kunna göra sannolikt att man har för avsikt att återgå till full produktion och ordinarie arbetstider efter perioden med korttidsarbete. Är de grundläggande förutsättningarna mer permanent förändrade lämnas inte stöd.

Allvarliga svårigheter

Kravet på allvarliga svårigheter innebär att behovet av arbetstidsförkortning ska vara betydande. Enligt motiven är ett annat sätt att uttrycka det att arbetsgivaren utan stöd skulle behöva genomföra omfattande uppsägningar.

Ett riktmärke beträffande behovet av arbetstidsförkortning är att det ska omfatta en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent (eller 1/6 med 40 procent etc.). Om behovet av arbetstidsminskning understiger riktmärket på ett beaktansvärt sätt kan det finnas skäl att särskilt utveckla varför svårigheterna ändå ska betraktas som tillräckligt allvarliga.

Andra åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft har uttömts

Arbetsgivaren ska också ha uttömt andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaderna för arbetskraft. Exempel på sådana åtgärder är förändringar i skiftläggningsen samt uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk, t.ex. konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal.

Vilken personal som är verksamhetskritisk ska bedömas utifrån förhållandena hos den arbetsgivare som har ansökt om godkännande. Det avgörande är personens roll och funktion i arbetsgivarens verksamhet. Även konsulter och inhyrd personal kan vara verksamhetskritiska och det finns inget generellt krav på att säga upp konsulter och inhyrd personal. Motiven framhåller att det är viktigt att arbetsgivaren tydligt motiverar varför en viss åtgärd inte är tillgänglig med hänsyn till hur verksamheten är beskaffad.

Period för stöd och karenstid

Perioden för stöd är begränsad till sex kalendermånader med möjlighet till förlängning i ytterligare tre kalendermånader.

Den första stödmånaden ska infalla senast 45 dagar efter ett godkännande om stöd. I annat fall får stöd inte lämnas.

En ansökan om förlängning ska ha kommit in inom fyra kalendermånader från det att stödperioden om sex kalendermånader inletts.

En karenstid om 24 kalendermånader gäller för stödet. Den sammanlagda tiden för stöd är begränsad till att den inte får överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader.

Andra centrala kriterier som kvarstår i lagen

Av 11 § framgår att stöd endast får lämnas för arbetstagare:

- som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden,
- för vilka arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen, och
- som inte tillhör arbetsgivarens familj.

Av 9 § följer även att arbetsgivaren ska vara registrerad hos skatteverket under jämförelsemånaden och när ansökan om preliminärt stöd prövas.

Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad när Tillväxtverket fattar beslut om stöd (eller när regeringen godkänner sådant).

Ansvarig myndighet

Tillväxtverket ansvarar för prövningarna och handläggningen enligt det nya systemet. Ansökningar om godkännande av stöd ska handläggas skyndsamt.