

## Korttidspermittering utifrån Corona Covid-19

Regeringen har tagit fram ett förslag om möjlighet för arbetsgivare till ersättning vid påtvingad minskning av arbetstiden utifrån yttre påverkan i spåren av Corona, vilket innebär att staten tar över delar av kostnadsansvaret samtidigt som den anställde går ned i arbetstid (partiell arbetsbefrielse).

Förslaget innebär att arbetsgivarens lönekostnader kan minska med hälften samtidigt som arbetstagaren får ut över 90 procent av lönen. De nya bestämmelserna kommer att träda i kraft den 7 april (då ansökan öppnar), men tillämpas retroaktivt från 16 mars och gäller i dagsläget under 2020. Stödansökan gäller sex månader från ansökningstillfället med möjlighet till förlängning om ytterligare tre månader.

Det finns tre fasta nivåer för arbetstidsminskning i förslaget: 20, 40 eller 60 procent som innebär minskade kostnader med 19, 36 respektive 53 procent för arbetsgivaren i de tre olika fallen

Kostnadsfördelning för arbetstidsminskningen enligt förslaget

Nivå	Arbetstidsminskning	Löne- minskning	Arbets- givare	Stat	Arbetsgivarens minskade arbetskraftskostnader
1	20	4%	1%	15%	-19 %
2	40	6%	4%	30%	-36 %
3	60	7,5%	7,5%	45%	-53 %
4	80	12%	8%	60%	-72%

Värt att notera är att permitteringsystemet har ett lönetak om 44.000 kronor/månad innebärandes att löner över taket betalar arbetsgivare själv och ansvarar för överskjutande del.

Möjligheten att söka permitteringsstöd gäller arbetstagare som:

- Varit anställda under en jämförelsemånad som infaller tre månader före den månad då Tillväxtverket beslutat om godkännande utifrån arbetsgivarens ansökan.
- Arbetsgivaren varit skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden.
- Undantagsregel: Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är inte stödberättigande enligt 11 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Tillväxtverket gör här en förändrad utökad 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 är utsett av Regeringen som ansvarig myndighet och löpande information kommer på dess hemsida [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se)

I det fall det finns kollektivavtal (centrala/lokala) skall det finnas stöd för korttidspermittering i dessa avtal. För det fall företaget inte har kollektivavtal skall det - enligt dagens information - av bolaget tas fram ett skriftligt avtal med stöd för vald åtgärd av minst 70% av de anställda.

Här kan det uppstå en frågeställning i vad mån arbetsgivaren kan träffa separata överenskommelser med den enskilde om justerade villkor utan mer formaliserad förhandling med facklig part, men det bör troligen rymmas inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt bland annat då det är av tillfällig natur.

Arbetsgivaren – innan stödet kan sökas - måste ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnader, såsom uppsägning

av ej verksamhetskritisk personal som inte är tillsvidareanställd (i de fall detta är möjligt).

Information från proposition:

*Andra åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft har uttömts*

Arbetsgivaren ska också ha uttömt tillgängliga åtgärder för att minska kostnaderna för arbetskraft. Sådana åtgärder kan handla om att genomföra förändringar i skiftläggningen samt uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk, t.ex. konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal.

Flera remissinstanser, däribland *Svenskt Näringsliv*, har betonat vikten av att kriterierna inte tolkas så att en arbetsgivare måste säga upp konsulter eller annan inhyrd arbetskraft för att godkännande ska kunna beviljas, bl.a. med hänsyn till att sådan arbetskraft kan vara verksamhetskritisk. Regeringen anser att arbetsgivaren bör använda sig av alla tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Vilka åtgärder som kan anses tillgängliga får bedömas utifrån förhållandena hos den arbetsgivare som har ansökt om godkännande. Det är viktigt att understryka att det avgörande för bedömningen således 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. Bedömningen får göras i varje enskilt fall utifrån förhållandena hos den aktuella arbetsgivaren. I detta sammanhang kan det framhållas att det är viktigt att arbetsgivaren som ansöker om godkännande på ett tydligt sätt motiverar varför en viss åtgärd inte kan betraktas som tillgänglig med hänsyn till hur verksamheten är beskaffad.

Bolaget i fråga får heller inte vara föremål för företagsrekonstruktion eller vara på obestånd vid tidpunkten för själva ansökan.