

Informationsunderlag korttidsarbete

Innehåll

Informationsunderlag korttidsarbete	1
OM KORTTIDSARBETE.....	3
Vad är korttidsarbete?.....	3
Varför införs korttidsarbete nu?	3
Hur är skillnaden mot det gamla förslaget?.....	3
Kan era medel till stöd för korttidsarbete ta slut så att vårt företag inte hinner ta del av dem?	3
VILKA KAN ANSÖKA.....	3
Vem kan söka ersättning för korttidsarbete	3
Vad innebär det att arbetsgivaren inte får vara på obestånd för att få stöd?	4
Vilka arbetsgivare kan ta del av stödet?	4
Kan företag som gör eller har gjort vinstutdelningar bli aktuella för stödet?.....	4
Omfattas ensamföretagare av stödet?.....	4
Kan bemanningsföretag ta del av stödet?.....	4
Är det bara svenska arbetsgivare som kan få stöd?.....	4
OM ATT INFÖRA KORTTIDSARBETE	5
Vad finns det för krav kopplat till korttidsarbete?.....	5
Vem beslutar om införandet av korttidspermittering och vem beslutar när korttidspermitteringen ska avslutas?.....	5
Är deltagande frivilligt för medarbetarna?	5
Hur tar jag fram ett avtal?.....	5
Vad betyder det att man kan skriva avtal om korttidsarbete retroaktivt?.....	6
Godkänner Tillväxtverket digitalt signerade avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare?.....	6
Kan varslad och uppsagd personal inkluderas i avtal om korttidsarbete?.....	6
Måste man ha olika avtal om inte alla anställda lyder under ett centralt kollektivavtal?	6
Kan man ha olika procentnivåer av korttidspermittering för olika medarbetare?..	6
Kan arbetsgivaren få stöd för tex 60% men permittera 100% av tiden?	6
Är det möjligt att byta omfattning efter en tid, eller till och med återgå till normal arbetstid?.....	7
Hur länge kan ett företag få stöd?	7
Räknas korttidsarbete som statsstöd?.....	7
Vem betalar ut lönen till de som har korttidsarbete?	7
Kan jag anställa nya medarbetare när jag har infört korttidsarbete?.....	7
Kan arbetstagarna göra vad de vill med den arbetsbefriade tiden?.....	7
Hur fördelar man den kvarvarande arbetstiden?.....	7
Hur ser möjligheterna ut att anordna kompetensutveckling under arbetsbefriad tid?	7
Kan arbetsgivaren kräva att jag ska arbeta mer än vad vi kommit överens om i avtalet om korttidsarbete?	8
Kan man införa korttidsarbete och sedan säga upp personalen? Eller tvärtom, kan man säga upp personal och införa korttidsarbete för dem?.....	8
FÖR VAD/VILKA FÅR MAN ERSÄTTNING	8

Vilka anställda kan omfattas av stödet?	8
Kan man få stöd för varslad eller uppsagd personal?	8
Kan stöd utgå även för visstidsanställda?	9
Omfattas ägare som är anställd av det egna bolaget?	9
Gäller stöd för korttidsarbete även för dem som arbetar deltid?	9
Kan man säga upp personal som är tillsvidareanställd, samtidigt som andra delar av arbetskraften blir korttidspermitterade?	9
Hur fördelas kostnaderna för nedgången i lön och arbetstid?	9
Finns det något lönetak för korttidsarbete?	9
Vilket är det högsta stödet man kan få per anställd och månad?	9
Räkneexempel stödnivå för medarbetare med en lön över 44 000	9
Kan detta stöd kombineras med andra typer av stöd?	10
Gäller löneökning som trätt i kraft efter jämförelsemånad?	10
Påverkas stödnivåerna på korttidsarbete av de aviserade sänkningarna av arbetsgivaravgifter?	10
Vad gäller för anställda som uppbär anställningsstöd från Arbetsförmedlingen?	10
Får arbetsgivaren stödet under arbetstagarens sjukdom, föräldraledighet eller semester?	11
Påverkas den sjukpenninggrundande inkomsten av den sänkta lönen?	11
Påverkas pensionen av den sänkta lönen?	11
Hur beräknas ordinarie lön för de som till exempel har Ob-tillägg eller provisionsbaserad lön?	11
Hur påverkar stödet provanställda?	11
Kan anställda som fått ändrad anställningsform efter jämförelsemånaden ingå i korttidsarbete?	11
Räknas röda dagar (helgdagar) som frånvaro?	11
PRAKTISKA FRÅGOR/HUR GÖR VI FÖR ATT SÖKA	12
När kan jag söka stödet?	12
Hur ansöker jag?	12
Kan man ansöka innan den 7 april?	12
Hur fungerar rutinen för ansökan och utbetalning?	12
Hur snabbt kommer handläggningen att kunna ske?	12
Hur kommer Tillväxtverket att hantera misstänkt bedrägeri?	12
Vilka steg ingår i ansökan?	13
DEFINITIONER	13
Vad är en driftsenhet?	13
Om en koncern har flera olika bolag ska varje enhet ses som separat?	13
Vad innebär jämförelsemånad?	13

OM KORTTIDSARBETE

Vad är korttidsarbete?

Korttidsarbete är arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, där partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett kollektivavtal (eller - om kollektivavtal saknas - med stöd av avtal med berörda medarbetare under vissa förutsättningar) under en begränsad period. Lönen är därför något lägre än den ordinarie lönen. Det statliga stödet innebär att arbetsgivarens lönekostnader kan minska med hälften samtidigt som arbetstagaren får ut över 90 procent av lönen. Den tillfälliga höjningen av statens andel av kostnaden under 2020 innebär att systemet blir mer förmånligt för både arbetstagare och arbetsgivare.

Det aktuella stödet för korttidsarbete baseras på lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Initialt kallades stödet för stöd vid korttidspermittering

Varför införs korttidsarbete nu?

Syftet är att företag som drabbas av en extern oförutsedd kris som covid-19 ska ha ekonomiska möjligheter att behålla sin personal och kunna växla upp snabbt igen när läget vänder.

Hur är skillnaden mot det gamla förslaget?

Förslaget om korttidspermittering bygger på ett tidigare förslag om ett nytt system för stöd vid korttidsarbete, men subventioneringsgraden utökas kraftigt. Förslaget innebär att arbetsgivarens lönekostnader kan minska med hälften samtidigt som arbetstagaren får ut över 90 procent av lönen.

Kan era medel till stöd för korttidsarbete ta slut så att vårt företag inte hinner ta del av dem?

Nej, stödmedlen kan inte ta slut. Stödet för korttidsarbete är ett rättighetsstöd för de företag som uppfyller kriterierna i regelverket och medel kommer att finnas för att finansiera alla bifallsbeslut.

VILKA KAN ANSÖKA

Vem kan söka ersättning för korttidsarbete

Företag som kan visa på tillfälliga och allvarliga 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.

Alla arbetsgivare, med undantag för vissa offentliga aktörer, kan få stöd vid korttidsarbete om kraven för stödet är uppfyllda.

Vad innebär det att arbetsgivaren inte får vara på obestånd för att få stöd?

Ett grundkrav för att kunna söka stöd för korttidsarbete är att arbetsgivare vid datumet för ansökan inte är på obestånd, är skyldig att upprätta kontrollbalansräkning eller är föremål för företagsrekonstruktion. Med obestånd avses att företaget saknar förmåga att betala sina skulder och att denna förmåga inte endast är tillfällig. Kontrollbalansräkning ska upprättas när det finns skäl att anta att bolagets eget kapital understiger hälften av det registrerade aktiekapitalet.

Vilka arbetsgivare kan ta del av stödet?

Stödet gäller arbetsgivare som är juridiska personer eller som är fysiska personer och bedriver näringsverksamhet.

Stödet gäller dock inte

1. Staten, regioner, kommuner och kommunalförbund,
2. aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser över vilka staten, regioner, kommuner och kommunalförbund har ett rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet, och
3. ~~arbetsgivare i fråga om verksamhet som huvudsakligen är finansierad av offentliga medel.~~

Kan företag som gör eller har gjort vinstutdelningar bli aktuella för stödet?

Finansutskottet har uttalat följande: "Arbetsgivaren förutsätts agera i enlighet med lagens syfte. Utskottet anser att det under sådana förhållanden inte kan anses försvarligt att arbetsgivare som mottar stöd från det allmänna vid korttidsarbete samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar." Tillväxtverket kommer att följa utskottets ställningstagande när myndigheten börjar tillämpa lagen fr.o.m. den 7 april.

Omfattas ensamföretagare av stödet?

Stöd för korttidsarbete kan lämnas till företag med anställda. Därför kan vi inte lämna stöd till *ensamföretagare* som bedriver sin verksamhet i företagsformen enskild firma. Begränsningen gäller emellertid enbart enskilda firmor, så om alla andra förutsättningar är uppfyllda kan du som företagare få stöd även om du är anställd i ditt eget företag.

Kan bemanningsföretag ta del av stödet?

Bemanningsföretag omfattas av möjligheten att söka stöd under perioden 16 mars till och med den 31 december 2020.

Är det bara svenska arbetsgivare som kan få stöd?

Stöd kan enbart utgå till arbetsgivare registrerade i Sverige och för anställda som organisationen betalar arbetsgivaravgift för i Sverige.

OM ATT INFÖRA KORTTIDSARBETE

Vad finns det för krav kopplat till korttidsarbete?

Det ska finnas stöd för korttidsarbete i centrala och lokala kollektivavtal. Har man inte kollektivavtal, så ska minst 70 procent av medarbetarna på driftsenheten godkänna och delta i korttidsarbete. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

Arbetsgivaren måste ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnader. Sådana åtgärder kan handla om att genomföra 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. I bedömningen ska alltså arbetsgivaren ta hänsyn till den anställdes roll och funktion i verksamheten. 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.

Företag som vid tidpunkten för ansökan är skyldiga att upprätta kontrollbalansräkning, är föremål för företagsrekonstruktion eller är på obestånd kan inte få stödet.

Det finns tre fasta nivåer för arbetstidsminskning: 20, 40 eller 60 procent som innebär minskade kostnader med 19, 36 respektive 53 procent för arbetsgivaren i de tre olika fallen. Det är endast vid arbetstidsminskning inom dessa nivåer som stöd för korttidsarbetet gäller. Du hittar en [tabell för fördelningen av kostnaden](#) under rubriken [Hur fördelas kostnaderna för nedgång i lön och arbetstid?](#)

Vem beslutar om införandet av korttidspermittering och vem beslutar när korttidspermitteringen ska avslutas?

Arbetsgivaren tar beslut om både införande och avslut. Förutsättningarna ska vid detta tillfälle vara klargjorda i lokalt kollektivavtal, alternativt avtal med 70% av medarbetarna i de fall då kollektivavtal saknas.

Är deltagande frivilligt för medarbetarna?

Delvis. Är det reglerat i kollektivavtal så gäller det. Annars krävs godkännande i avtal med respektive medarbetare.

Hur tar jag fram ett avtal?

Om du som arbetsgivare har kollektivavtal och vill kunna använda korttidsarbete ska du förhandla det med facket. Redan nu kan du informera facket och kalla till MBL-förhandling och komma till en överenskommelse med facket om korttidsarbete, förutsatt att det finns ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete. Kontakta din arbetsgivarorganisation för mer info kring detta!

Arbetsgivare som inte har kollektivavtal ska istället skriva överenskommelse om korttidsarbete med minst 70 procent av de anställda på driftsenheten. Avtalen kan ingås först när korttidsarbete aktualiserats. Ett sådant avtal ska innehålla vilka anställda det

innefattar och vilken fast procentnivå arbetstiden ska reduceras med (enligt gällande nivåer).

Avtalen kan ingås för att gälla retroaktivt.

[Förslag till avtalsmall](#). För att fylla i formuläret, ladda ner det till din dator.

Vad betyder det att man kan skriva avtal om korttidsarbete retroaktivt?

Det betyder att det som avtalats gäller från ett preciserat datum som inträffat före det att avtalet signeras.

Godkänner Tillväxtverket digitalt signerade avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare?

Ja. På Tillväxtverkets begäran behöver dock arbetsgivaren kunna verifiera den digitala signaturen, det vill säga att det är angiven person som har signerat aktuellt dokument.

Kan varslad och uppsagd personal inkluderas i avtal om korttidsarbete?

Man kan enligt ordinarie lagstiftning få stöd enbart för varslad personal, men under undantagsperioden 2020 även för uppsagd personal. Varslad och uppsagd personal ska inkluderas i avtalet på samma villkor som andra anställda.

Måste man ha olika avtal om inte alla anställda lyder under ett centralt kollektivavtal?

Nej, kollektivavtalet gäller i praktiken för samtliga anställda. Det spelar ingen roll om några inte är fackligt organiserade eller om de tillhör en annan fackförening som du inte har kollektivavtal med.

Kan man ha olika procentnivåer av korttidspermittering för olika medarbetare?

Reglerna är olika beroende på om man har ett kollektivavtal eller inte.

Har man ett centralt kollektivavtal så regleras tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas av detta i ett lokalt avtal. Vilka arbetstagare som omfattas och i vilken grad arbetstid och lön minskas regleras i detta lokala avtal. Det kan alltså vara olika mellan olika grupper.

Har man inte ett kollektivavtal, så ska minst 70 procent av medarbetarna inom driftsenheten godkänna och delta i korttidsarbete. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

Kan arbetsgivaren få stöd för tex 60% men permittera 100% av tiden?

Det står arbetsgivaren fritt att permittera på heltid. Stödet utgår dock för maximalt 60% arbetstidsförkortning.

Är det möjligt att byta omfattning efter en tid, eller till och med återgå till normal arbetstid?

Ja, man kan ändra korttidsarbetets omfattning. Detta ska regleras i ett nytt lokalt kollektivavtal (eller ett avtal med de deltagande 70% av medarbetarna, i de fall kollektivavtal saknas). Man kan på samma sätt återgå till ordinarie arbetstid. Detta kommer att påverka ersättningsgraden.

Hur länge kan ett företag få stöd?

En arbetsgivare kan få stöd i sex månader, med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. Det finns efter denna period en karenstid på 24 månader från tidpunkten från Tillväxtverkets godkännande av stöd. Dessutom kan den sammanlagda tiden för stöd inte överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader.

Räknas korttidsarbete som statsstöd?

Nej, det är inte statsstöd eftersom åtgärden inte är selektiv.

Vem betalar ut lönen till de som har korttidsarbete?

Arbetsgivaren betalar ut det aktuella nedsatta lönebeloppet till arbetstagaren. Stödet från Tillväxtverket utgår till arbetsgivaren, inte till arbetstagaren.

Kan jag anställa nya medarbetare när jag har infört korttidsarbete?

Arbetsgivare ska i möjligaste mån bemanna behov inom organisationen med anställda som deltar i korttidsarbetet. Finns det behov av viss typ av kompetens som ingen av de permitterade personerna har, t.ex pga att någon med verksamhetskritisk kompetens har sagt upp sig, kan det dock vara nödvändigt att nyanställa. Den nya medarbetaren omfattas emellertid inte av korttidsarbetet.

Kan arbetstagarna göra vad de vill med den arbetsbefriade tiden?

Under permitteringen är arbetstagarna skyldiga att infinna sig på arbetsplatsen när arbetsgivaren beordrar detta. I övrigt förfogar de fritt över ej arbetad tid, såvida inget annat är bestämt i lokala avtal t.ex avseende kompetensutvecklande insatser eller bisysslor.

Hur fördelar man den kvarvarande arbetstiden?

Arbetsgivare leder och fördelar arbetet under arbetstiden. Den nedsatta tiden beräknas på basis av kalendermånad.

Hur ser möjligheterna ut att anordna kompetensutveckling under arbetsbefriad tid?

Tillväxtverket ställer sig positivt till arbete med kompetensutveckling under arbetsbefriad tid, då näringslivets kompetensförsörjning är en avgörande tillväxtfråga på

lång sikt.

Ersättning för korttidsarbete betalas ut under förutsättning att tiden inte betraktas som arbetstid. De lokala parterna har möjlighet att komma överens om att det ska ske kompetensutveckling under korttidsarbetet. Möjligheten finns att t.ex anordna interna eller externa utbildningar, gå bredvid en kollega eller genomföra kompetensvalidering.

Kan arbetsgivaren kräva att jag ska arbeta mer än vad vi kommit överens om i avtalet om korttidsarbete?

Nej, arbetsgivaren får inte kräva att arbetstagaren arbetar mer än den avtalade tiden. Bidraget avser stöd för kostnader som arbetsgivaren har för den minskade arbetstiden. Om arbetsgivaren kräver att arbetstagaren arbetar den tid som stödet avser strider det mot regelverket och arbetsgivaren blir då återbetalningsskyldig.

Kan man införa korttidsarbete och sedan säga upp personalen? Eller tvärtom, kan man säga upp personal och införa korttidsarbete för dem?

Ja, enligt undantagsreglerna för 2020 är det fullt möjligt att få stöd även under uppsägningstiden om personal man infört korttidsarbete för sägs upp. På samma sätt är det även möjligt att under 2020 införa korttidsarbete för redan uppsagd personal. Enligt de ordinarie reglerna kan dock stöd inte utgå under uppsägningstid.

FÖR VAD/VILKA FÅR MAN ERSÄTTNING

Vilka anställda kan omfattas av stödet?

Stödet omfattar dem som var anställda 3 månader före Tillväxtverkets godkännande.

Stödet gäller för de arbetstagare som arbetsgivaren varit skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden.

Tidigare var inte arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är inte stödberättigande. Familjemedlemsundantaget har dock slopats för stödmånader som infaller under perioden fr.o.m. den 16 mars 2020 t.o.m. den 31 december 2020. Därför kan stöd även sökas för familjemedlemmar som är anställda i arbetsgivarens företag.

Det aktuella stödet för korttidsarbete baseras på lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete som omfattar företag med anställda. Alla företagare är dock väldigt viktiga för svenskt näringsliv. Vi på Tillväxtverket tar fram kunskap om hur det påverkar svenskt näringsliv och har en dialog med vår uppdragsgivare regeringen och föreslår åtgärder för att underlätta för alla företagare som drabbas av konsekvenserna av coronaviruset.

Kan man få stöd för varslad eller uppsagd personal?

Ja. Man kan enligt ordinarie lagstiftning få stöd enbart för varslad personal, men under undantagsperioden 2020 även för uppsagd personal.

Kan stöd utgå även för visstidsanställda?

Stödet kan gälla visstidsanställda om de varit anställda vid jämförelsemånaden och om arbetsgivaren bedöms uppfylla de grundkrav som finns för stödet i övrigt, exempelvis att ha vidtagit åtgärder för att minska personalkostnaden.

Omfattas ägare som är anställd av det egna bolaget?

Stöd för korttidsarbete kan lämnas till företag med anställda. Därför kan vi inte lämna stöd till ensamföretagare som bedriver sin verksamhet i företagsformen enskild firma. Begränsningen gäller emellertid enbart enskilda firmor, så om alla andra förutsättningar är uppfyllda kan du som företagare få stöd även om du är anställd i ditt eget företag.

Gäller stöd för korttidsarbete även för dem som arbetar deltid?

Ja, minskningen av arbetstid och lön ska i sådana fall beräknas på omfattningen av deltiden och ordinarie deltidslön. Det innebär att om en arbetstagarare arbetar deltid på 50 procent och får en arbetstidsminskning på 60 procent ska hen alltså arbeta 20 procent av en heltid.

Kan man säga upp personal som är tillsvidareanställd, samtidigt som andra delar av arbetskraften blir korttidspermitterade?

Ja, det är fullt möjligt. Ordinarie turordningsregler ska följas.

Hur fördelas kostnaderna för nedgången i lön och arbetstid?

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%

Finns det något lönetak för korttidsarbete?

Stödet beräknas på arbetstagararens ordinarie lön upp till maximalt 44 000 kronor i månaden. Det gäller även för arbetstagarare vars lön är högre än 44 000 kronor. Även när det gäller den procentuella löne- minskningen så beräknas stödet på en lön på maximalt 44 000 kronor i månaden. Belopp därutöver regleras inte i lagstiftningen och får därför avtalas mellan arbetsmarknadens parter.

Vilket är det högsta stödet man kan få per anställd och månad?

Det högsta stödet är 26 030 kr per person och månad. Detta om den ordinarie lönen är över 44 000 kr och arbetstidsminskningen är 60%.

Räkneexempel stödnivå för medarbetare med en lön över 44 000

Stina har en anställningsgrad på 100% med en månadslön om 60 000 kr. I och med korttidsarbetet har parterna avtalat att Stina bara ska arbeta 40%, det vill säga en

arbetstidsminskning om 60%. Hon har ej heller haft någon frånvaro i form av sjukdom, semester eller föräldraledighet under stödmånaden.

Stina har en lön som överstiger takbeloppet. Arbetsgivaren får bara använda 44 000 kronor för att beräkna stödbeloppet.
Stödberäkningen blir $44\,000 \text{ kronor} \times 60\% \text{ minskad arbetstid} \times 100\% \text{ närvaro av den förkortade arbetstiden} \times 98,6\% = 26\,030 \text{ kronor}$ ersättning för Stinas arbetstidsförkortning.

Ordinarie månadslön: 60 000 kronor
Anställningsgrad enligt anställningsbevis: 100%
Arbetstidsminskning: 60%
Närvarokvot: 100% av dagarna
Ersättningsnivå: 98,6%
Beräkningsmodell: $44\,000 \times 0,6 \times 1 \times 0,986 = 26\,030 \text{ kronor i stöd}$

26 030 kr per månad är också det högsta möjliga stödbeloppet per anställd.

Stinas nedsatta lön baseras på takbeloppet på 44 000 kronor och ska – såvida inget annat avtalats mellan parterna – minskas med 7,5% av 44 000, det vill säga 3 300 kr.

Finns det ett tak på maximala antalet medarbetare som en arbetsgivare kan få stöd för?

Nej, det finns inget tak.

Kan detta stöd kombineras med andra typer av stöd?

Generellt påverkar stödet för korttidsarbete inte möjligheter till andra typer av stöd.

Gäller löneökning som trätt i kraft efter jämförelsemånad?

Nej, ordinarie lön från jämförelsemånad gäller.

Påverkas stödnivåerna på korttidsarbete av de aviserade sänkningarna av arbetsgivaravgifter?

Nej, stödnivåerna påverkas inte av dessa. Ej heller påverkas de av att vissa grupper har en lägre arbetsgivaravgift även med gällande regler.

Vad gäller för anställda som uppstår anställningsstöd från Arbetsförmedlingen?

Korttidsarbete påverkar inte anställningsstöd via Arbetsförmedlingen.
Anställningsstöden är inte företagsstöd utan ett ekonomiskt stöd kopplat till en person.
Tillväxtverket är medvetna om att kombinationen av korttidsarbete och anställningsstöd kan innebära en negativ lönekostnad.

Får arbetsgivaren stödet under arbetstagarens sjukdom, föräldraledighet eller semester?

Stödet till arbetsgivare kommer att beräknas utifrån den anställdes närvaro. Det som ersätts i stödet till arbetsgivaren är arbetad tid. Sjukdom, föräldraledighet och semester är frånvaro och inkluderas inte i stödet.

Påverkas den sjukpenninggrundande inkomsten av den sänkta lönen?

Nej, under tiden för korttidsarbete är den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) skyddad. Den anställdes bör dock upplysa Försäkringskassan om att den deltar i korttidsarbete när den ansöker om en socialförsäkringsförmån.

Påverkas pensionen av den sänkta lönen?

Ja, pensionen påverkas. Detta bedöms dock vara marginellt, då korttidsarbete är under en kort period av ett helt yrkesliv.

Hur beräknas ordinarie lön för de som till exempel har Ob-tillägg eller provisionsbaserad lön?

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Med regelmässigt utgående lön avses sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen om det inte hade varit för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete. Det kan exempelvis vara normalt förekommande ersättningar för obekväm arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in under den aktuella månaden. Provision som regelmässigt utgår varje månad räknas med.

Hur påverkar stödet provanställda?

Arbetsgivaren kan få stöd även för provanställda så länge arbetsgivaren uppfyller de krav som ställs på stödet i övrigt. Ett av grundkraven är att arbetsgivare måste ha gjort vad den kan för att minska kostnaden för arbetskraft.

Kan anställda som fått ändrad anställningsform efter jämförelsemånaden ingå i korttidsarbete?

Ett grundkrav för att kunna söka stöd för korttidsarbete är att arbetsgivaren gjort vad den kan för att minska kostnaden för arbetskraft. Är den anställda med ny anställningsform kvar efter dessa åtgärder, med uppvisad lägre eller samma sysselsättningsgrad jämfört med jämförelsemånaden, kan denne ingå i stödet.

Räknas röda dagar (helgdagar) som frånvaro?

Närvarokvoten beräknas utifrån hur arbetstagaren vanligtvis skulle ha arbetat under månaden.

PRAKTISKA FRÅGOR/HUR GÖR VI FÖR ATT SÖKA

När kan jag söka stödet?

Ansökan öppnar den 7 april 2020. Tiden som stödet kan omfatta är dock från och med den 16 mars 2020. Stöd kan beviljas för högst sex månader i följd med möjlighet att – inom en lagstadgad frist - ansöka om tre ytterligare månader.

Hur ansöker jag?

Ansökan öppnar den 7 april, då kommer rutiner finnas på plats för att företag ska kunna ansöka om stödet. Vi kommer att uppdatera informationen om hur ansökan ska gå till löpande fram till dess.

Ansökan kommer att ske via tillvaxtverket.se. Processen består av flera steg, såsom *godkännande* och därefter *beslut om preliminärt stöd*. Den första stödmånaden i stödperioden får infalla senast 45 dagar efter godkännandet. I annat fall får stöd inte lämnas. Vi återkommer med detaljer kring hur du gör din ansökan. Preliminärt stöd kan utbetalas först efter att Tillväxtverket har godkänt och beviljat ansökan. Ansökningarna kommer att handläggas skyndsamt. Efter beviljat preliminärt stöd är arbetsgivaren skyldig att med jämna mellanrum (i enlighet med vad som anges i lagen om korttidsarbete) göra en avstämning för att fastställa slutligt stöd.

Kan man ansöka innan den 7 april?

Nej, det går inte att ansöka om stöd före 7 april. Alla ansökningar som inkommer före 7 april kommer att avvisas. Ansökan ska göras enligt de instruktioner som kommer att finnas tillgängliga inför öppningen av ansökan.

Hur fungerar rutinen för ansökan och utbetalning?

Vi återkommer när den är färdigställd.

Hur snabbt kommer handläggningen att kunna ske?

Vi kommer göra vårt yttersta för en skyndsam handläggning. Vi har dock svårt att uppskatta söktrycket, dvs hur många ansökningar som kommer komma in. Exakt handläggningstid går därför inte att svara på.

Hur kommer Tillväxtverket att hantera misstänkt bedrägeri?

Tillväxtverket ser synnerligen allvarligt på försök att utnyttja den pågående krisen. Därför kommer myndigheten att bedriva en aktiv antibedrägeriverksamhet. Får vi kännedom om att någon uppsåtligt försöker lura till sig skattemedel, som staten nu har avsatts för att hjälpa företag i allvarliga ekonomiska svårigheter, så kommer vi att vidta rättsliga åtgärder och polisanmäla misstänkta brott. Vi samarbetar även med andra myndigheter för att bekämpa berägen. Notera att myndighetens antibedrägeriverksamhet gäller medvetna försök till brott. Omedvetna felaktigheter

kommer naturligtvis gå att rätta till i efterhand.

Vilka steg ingår i ansökan?

Ansökan består av några enkla steg. [Här beskrivs de kortfattat.](#)

DEFINITIONER

Vad är en driftsenhet?

En driftsenhet är en geografiskt avgränsad enhet, inte en organisatorisk. Exempelvis en butik, fabrik, inhägnat industriområde. En driftsenhet behöver inte vara självgående ekonomisk enhet, utan det handlar mer om att den ska vara en fast utgångspunkt för arbetet.

Om en koncern har flera olika bolag ska varje enhet ses som separat?

Ja. Man ska dessutom se olika driftsenheter inom ett bolag som separata.

Vad innebär jämförelsemånad?

Om du söker stöd från ett startdatum som är mellan 2020-03-16 och 2020-03-31, ska dina anställda både ha varit anställda i mars och tre månader innan, det vill säga i december. December blir i detta fall din jämförelsemånad.

Om du lämnar in en ansökan i april och söker från ett startdatum i april eller senare, ska dina anställda både varit anställda i april och tre månader innan, det vill säga i januari. Januari blir i detta fall din jämförelsemånad.