

Författare Johan Sigeman och Caroline Andersson
Datum 2020-03-25

Arbetsrättsliga frågor i anledning av Covid-19

Inledning

Denna PM är upprättad för att ge svar på vanliga frågor i anledning av Covid-19-problemen. Eftersom reglerna i många stycken är helt nya och det ännu inte finns klara anvisningar från myndigheterna om hur de ska tillämpas, måste man vara vaksam på förändringar och nyheter. Denna PM beskriver läget vid den tidpunkt som anges ovan. Syftet är att ge en allmän och övergripande orientering om vad som gäller i olika avseenden och det är viktigt att påpeka, att innan man vidtar konkreta åtgärder i den egna verksamheten bör man ta råd avseende det enskilda fallet och inte enbart förlita sig på innehållet i denna PM.

Nya regler om stöd vid korttidsarbete

Översikt

Den 16 mars presenterade Regeringen förslag på nya regler om s.k. korttidsarbete. I Sverige finns det redan sen den 1 januari 2014 en lag om stöd vid korttidsarbete¹ som kan användas för att ge arbetsgivare stöd i synnerligen svåra konjunkurlägen eller då ett sådant sannolikt är nära förestående. Nya regler har varit på gång under en längre tid och redan den 5 mars 2020 överlämnade Regeringen ett förslag till Lagrådet som innebar att en rad olika ändringar och tillägg skulle göras till lagen. Förslaget innebar kort beskrivet att stödet, som går ut på att arbetsgivare kan få ersättning ifrån staten om anställda tillfälligt går ner i arbetstid och lön, ska kunna användas i fler situationer än vad som är möjligt enligt den gamla lagen.

Med anledning av spridningen av Covid-19 har regeringen nu föreslagit dels att ikraftträdandet av det lagförslag som lades fram till Lagrådet den 5 mars 2020 ska tidigareläggas, dels att det ska vara möjligt att tillämpa särskilda bestämmelser om korttidsarbete under 2020. Sådant särskilt korttidsarbete är det som benämns *korttidspermittering*.

¹ Lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Enligt det nya förslaget kommer staten att, för stöd som lämnats efter godkännande av Tillväxtverket² för stödmånader som infaller under perioden 16 mars 2020 – 31 december 2020, ta ett mycket större kostnadsansvar än vad som är utgångspunkt i det tidigare förslaget. Förslaget har snabbgranskats av Lagrådet och ingår i den extra ändringsbudget som Regeringen överlämnat till Riksdagen den 19 mars 2020.³ Riksdagen har ännu inte tagit ställning till propositionen.

Genom reglerna om korttidspermittering blir det möjligt för arbetsgivare som beviljas stöd att minska sina kostnader för en anställd med över 50 %, upp till ett lönetak om 44 000 kronor⁴ per månad och anställd, samtidigt som de anställda kommer att behålla över 90 % av sina löner. Detta blir möjligt genom att staten kommer att täcka upp med tre fjärdedelar av kostnaderna vid korttidspermittering. Den resterande fjärdedelen delas mellan arbetstägaren och arbetsgivaren.

Nivåerna som arbetstids- och löneminskning är fasta. Arbetstidsminskningen kan vara antingen 20, 40 eller 60 procent. Löneminskningen ska vara 4 procent vid en arbetsminskning på 20 procent, 6 procent vid arbetstidsminskning på 40 procent eller 7,5 procent vid arbetstidsminskning på 60 procent.⁵ Under 2020 kommer stöd för korttidsarbete att kunna ges även för korttidsarbete som utförs under arbetstägares uppsägningstid.

Finansdepartementet har publicerat nedan översyn över kostnadsfördelningen vid arbetstidsminskning på de tre fastställda nivåerna. Ett konkret räkneexempel har även presenterats i artikel från finansinspektionen.⁶

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

Förutsättningar för att stöd ska beviljas⁷

² Dvs. stöd som lämnas med stöd av 5 a §. Alla paragrafhänvisningar utan angivande av lag avser lagen om stöd vid korttidsarbete så som den kommer att se ut om de förslag som lagts fram i regeringens proposition 2019/20:132 Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset (Prop. 2019/20:132) går igenom.

³ Prop. 2019/20:132.

⁴ Regeringen har i sitt förslag räknat med att inkomsttaket bestäms till 44 000 kr. Inkomsttaket kommer att dock fastställas i förordning som regeringen beslutar först i samband med att den nya lagen träder i kraft. I dagsläget är inkomsttaket 40 000 kr.

⁵ Observera att dessa löneminskningnivåer endast gäller under 2020, i ordinarie situationer är det 12, 16 respektive 20 procent löneminskning som gäller.

⁶ <https://www.regeringen.se/artiklar/2020/03/om-forslaget-korttidspermittering/>

⁷ Gäller stöd enligt 5 a §.

Enligt förslaget gäller en rad olika förutsättningar för att stöd ska kunna beviljas. Bland annat ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Arbetsgivaren ska ha fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll som inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas.
- Arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. T.ex. kan arbetsgivaren behöva säga upp tillfälligt anställd personal, inhyrd personal och konsulter om dessa inte är verksamhetskritiska.
- Arbetsgivaren får inte befinna sig under företagsrekonstruktion, vara skyldig att upprätta kontrollbalansräkning enligt 25 kap 13 § ABL eller vara på obestånd.
- Arbetsgivaren får inte omfattas av näringsförbud eller har skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Om arbetsgivaren är en juridisk person får inte den eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten ha näringsförbud.
- Arbetsgivaren ska ha varit registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket från den kalendermånad som inföll tre månader före den kalendermånad då beslut om stöd fattas av Tillväxtverket.
- Stödet får bara avse arbetstagare
 - som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av den kalendermånad som inföll tre månader före den kalendermånad då beslutet om stöd fattas av Tillväxtverket med samma eller högre sysselsättningsgrad som under månaden som stödet ska omfatta
 - för vilka arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter, och
 - som inte tillhör arbetsgivarens familj.
- Överenskommelsen om arbetstagares arbetstidsminskning under en avtalsperiod uppgår till 20, 40 respektive 60 procent och löneminskningen uppgår till 4, 6 respektive 7,5 procent.
- Stöd får inte lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal krävs för att stöd ska beviljas

- att arbetsgivaren ska vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,
- de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal, och

- den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med nivåerna som angetts i lagen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal krävs för att stöd ska beviljas

- att skriftligt avtal om korttidsarbete har träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren,
- minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som kan omfattas av stödet ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden,
- den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten, och
- den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med nivåerna som anges i lagen.

Observera att det är arbetsgivaren som ska göra sannolikt att villkoren för stöd är uppfyllda!

För mer information om de olika kriterierna hänvisas till de uttalanden som gjorts i lagrådsremissen "Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete", lagrådsremissen "Åtgärder med anledning av Coronaviruset" samt regeringens proposition 2019/20:132.

Observera att lagen även innehåller en rad olika krav vad gäller inom vilka tidsfrister arbetsgivaren ska ha vidtagit olika åtgärder. Dessa går vi inte igenom i detta PM.

Hur länge kan man få stödet?

Stödperioden är begränsad till 6 kalendermånader men kan förlängas med ytterligare tre kalendermånader. Det särskilda stödet för korttidspermittering gäller än så länge dock endast till och med den 31 december 2020.

När en stödperiod löpt ut gäller en "karenstid" om 24 kalendermånader innan nytt beslut om stöd får fattas. Dessutom gäller att den sammanlagda tiden för stöd enligt 5 § och 5 a § inte får överstiga 24 kalendermånader under en period om 6 månader.

Obs! Stöd enligt 5 § är inte aktuellt ännu men detta kan komma att aktualiseras längre fram.

Hur ansöker man om stödet?

Det är Tillväxtverket som är ansvarig myndighet och arbetet med få alla förutsättningar på plats pågår. Enligt den information som Tillväxtverket själva presenterat på sin hemsida kommer möjligheten att ansöka om stödet öppna först den 7 april 2020.⁸ Hur och när stödet rent

⁸ <https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/samlad-information-om-covid-19/korttidspermittering.html>

praktiskt kommer att utbetalas står ännu inte klart men det kommer under alla omständigheter inte kunna ske före den 7 april.

Lagrådsremissen "Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete" innehåller generella överväganden kring vad en ansökan bör innehålla.⁹ Utförliga bestämmelser kring detta kommer dock att meddelas i förordning.

Redan nu kan arbetsgivare kontrollera om de har stöd för korttidspermittering i kollektivavtal. Om inte så krävs det att det finns skriftliga avtal med 70 procent av arbetstagarna, dessa kan arbetsgivare börja ta fram redan nu.

Det är också en god idé att redan nu analysera vilka andra åtgärder som eventuellt kan vidtas för att minska kostnaderna för arbetskraft.¹⁰

Eftersom det är arbetsgivaren som ska visa att man har rätt till stöd kan arbetsgivare redan nu även börja förbereda underlag som visar att man har hamnat i tillfälliga allvarliga ekonomiska svårigheter.

Avstämning

När preliminärt stöd har lämnats efter godkännande enligt 5 a § ska avstämning göras vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då en stödperiod inleddes och därefter senast var tredje månad från den första 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 har slutits.

En arbetsgivare som är skyldig att göra en avstämning ska ge in en anmälan om avstämning. Om detta inte görs inom rätt tid kan arbetsgivaren bli återbetalningskyldig för hela det belopp som betalats ut.¹¹

Tillfälligt slopat krav på sjukintyg

Regeringen har meddelat att man har för avsikt att, tillfälligt, avskaffa kravet på sjukintyg.¹² Detta innebär att en anställd ska kunna vara hemma i 14 dagar med sjuklön utan krav på att visa läkarintyg. Detsamma ska gälla vid tillfällig föräldrapenning. Regeringen har föreslagit att det nya regelverket gällande ska tillämpas från och med den 13 mars 2020 även om lagändringen som sådan inte föreslås träda i kraft förrän den 7 april 2020. Regeringen har uppgett att undantaget ska gälla till och med den 31 maj 2020.

⁹ Se s 18-22.

¹⁰ Jfr Lagrådsremissen "Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete" s 22.

¹¹ Lagen innehåller ett flertal detaljbestämmelser om tidsfrister och vilken information anmälan om avstämning ska innehålla.

¹² <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/upphavt-krav-pa-lakarintyg-under-sjukloneperioden/>

Tillfälligt slopat karensavdrag

Regeringen har meddelat att karensavdraget slopas tillfälligt genom att staten betalar ut sjukpenning för första dagen i sjukfallet.¹³ Reglerna gäller från den 11 mars 2020 - 31 maj 2020. Arbetsgivare ska fortsätta göra karensavdrag som vanligt. Den anställde får sedan i efterhand söka ersättning hos Försäkringskassan för den första dagen i sjukfallet.

Staten står tillfälligt för sjuklönekostnader

I vanliga fall gäller enligt sjuklönelagen att det är arbetsgivaren som ansvarar för sjuklön under de första 14 dagarna av en sjukskrivning. Regeringen har nu meddelat att staten tillfälligt kommer att ta hela kostnaden för sjuklöner under april och maj 2020. Egenföretagare som bedriver företag i aktiebolagsform omfattas av reglerna för sjuklön och omfattas av förslaget. Vad gäller egenföretagare som har F-skattsedel gäller andra regler men de kommer att kompenseras genom att förslaget om slopad karensdag förlängs till att gälla under dag 1-14 för denna grupp. Det innebär att denna grupp kommer att ha rätt till schabloniserad sjukpenning under dag 1-14.¹⁴

Vad gäller för regler avseende hemarbete?

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön oavsett om arbetstagaren själv vill jobba hemifrån/på distans eller om det sker på arbetsgivarens initiativ. Ju större krav arbetsgivaren ställer på att arbetstagaren ska arbeta på distans, desto större ansvar har arbetsgivaren att tillgodose en god arbetsmiljö samt att också tillhandahålla arbetsutrustning som till exempel dator, skrivbord, stol och belysning.

Även den psykosociala arbetsmiljön måste beaktas. Är det frågan om omfattande distansarbete finns en risk att arbetstagaren hamnar i skymundan. Arbetsmiljölagen tar dock också upp arbetstagarens eget ansvar för sin arbetsmiljö.

Jobbar arbetstagaren på distans är kommunikation kring arbetsplatsens brister i arbetsmiljö extra viktigt. Hur långt arbetsgivaren behöver gå när det gäller anpassning och vilka åtgärder som behöver vidtas när en anställd jobbar hemifrån eller distansarbetar från någon annan plats, beror på hur ofta, hur länge och hur intensivt arbetet utförs.

Om omfattningen av distansarbetet blir stort ska arbetsgivaren och medarbetaren teckna en överenskommelse om vilka villkor som ska gälla för distansarbetet. Överenskommelsen bör bland annat innehålla uppgifter om distansarbetets omfattning, hur arbetsmiljöfrågan ska lösas samt hur överenskommelsen kan komma att upphöra.

¹³ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/tillfalligt-slopat-karensavdrag/>

¹⁴ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/utokat-statligt-ansvar-for-sjuklonekostnader/>

Utifrån 9 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, **AFS 2015:5**, ska arbetsgivaren till exempel se till att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsgivaren behöver regelbundet stämma av arbetstagarens arbetsituation.

AFS 2009:2 om hemarbete. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs-20092-foreskrifter/>

Se mer om detta på Arbetsmiljöverkets hemsida:

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/fragor-och-svar/test/vargar-gransen-for-arbetsgivarens-arbetsmiljoansvar-vid-hemarbete/>

Vilket ansvar har arbetsgivaren för arbetsmiljön på arbetsplatsen med anledning av smittan?

När måste man dokumentera att arbetstagare exponerats för det nya coronaviruset?

Kravet att dokumentera gäller bara om

- smitta har konstaterats via provtagning och
- exponeringen har skett på grund av att något har brustit i arbetsgivarens system för att förebygga risker.

Arbetstagare kan råka utsättas för det nya coronaviruset i många olika sammanhang, såväl privat som på jobbet. I vissa fall ska arbetsgivaren dokumentera om en arbetstagare har exponerats för ett smittämne i riskklass 3, dit det nya viruset hör. Detta står i 11 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2018:4) om smittrisker.

För att skyldigheten att dokumentera ska gälla, ska smitta ha konstaterats via provtagning och det ska vara klart att exponeringen beror på ett tillbud i samband med utförande av arbetsuppgifter.

Det som arbetsgivare ska dokumentera är exponering för det nya coronaviruset som har skett på grund av att något brustit i arbetsgivarens system med åtgärder för att förebygga risker. Det kan till exempel vara att skyddsutrustning gått sönder, inte använts eller att gällande rutiner inte har följts.

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/>

Kan man kräva att anställda arbetar extra övertid?

För en verksamhet kan ett utbrott av smitta innebära att vissa arbetstagare behöver arbeta mer än annars. Det skulle exempelvis kunna bli fråga om att behöva arbeta extra övertid/mertid,

nödfallsövertid, under natt och utan dygns- eller veckovila. Det finns tydliga regler om maximalt uttag av arbetstid men i extrema situationer kan undantag medges.

I en situation då undantag tillämpas är det ytterst viktigt att arbetsgivaren arbetar systematiskt med arbetsmiljön, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, med särskilt fokus på att arbetstagarna får den vila och återhämtning de behöver för att klara sina uppgifter på ett hållbart sätt.
