

Författare Johan Sigeman, Caroline Andersson och Max Sandström
Uppdaterad 2020-06-03

Arbetsrättsliga frågor i anledning av COVID-19

Inledning

Denna PM utgör en uppdaterad version av vår PM den 27 mars 2020 (senast uppdaterad den 17 april 2020) och har tagits fram för att ge svar på vanliga frågor i anledning av COVID-19-problematiken. Innehållet är delvis detsamma, men har uppdaterats med hänsyn till den senaste tidens utveckling. Regelverket och dess tillämpning är dynamiskt och uppdateras fortlöpande. Vi understryker därför fortfarande vikten av att hålla sig à jour avseende utvecklingen på området. PM:en beskriver läget vid den tidpunkt som anges ovan. Syftet är att ge en allmän och övergripande orientering om vad som gäller i olika avseenden. Innan konkreta åtgärder vidtas i den egna verksamheten bör råd sökas för vad som gäller i det enskilda fallet.

Nya regler om stöd vid korttidsarbete

Översikt

Den 7 april 2020 trädde nya regler om stöd vid korttidsarbete¹ i kraft. De nya reglerna är intagna i den sedan 1 januari 2014 gällande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete samt i förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Den ursprungliga lagens syfte var att kunna ge arbetsgivare stöd vid och inför synnerligen svåra konjunkurlägen. Lagen var föremål för revidering redan före virusutbrottet. Den 5 mars 2020 överlämnade regeringen ett förslag till Lagrådet innebärandes ett flertal ändringar och tillägg. I korta ordalag innebar förslaget att stödet, som går ut på att arbetsgivare ska kunna få ersättning från staten om anställda tillfälligt går ner i arbetstid och lön, skulle vara tillgängligt i fler situationer än vad som var möjligt enligt lagens tidigare lydelse.

I anledning av spridningen av COVID-19 fick regeringen anledningen att påskynda lagstiftningsarbetet med anpassning till den rådande situationen. Det lagförslag som lades fram till Lagrådet den 5 mars 2020 har efter viss modifiering antagits av riksdagen och trädde som sagt i kraft den 7 april 2020. Lagen gäller retroaktivt från den 16 mars 2020 och har bland annat anpassats genom att staten under 2020 tar ett betydligt större kostnadsansvar än vad som var tänkt enligt det tidigare förslaget och att vissa undantagsregler – såsom att stöd inte får lämnas

¹ SFS 2020:207 och SFS 2020:208.

för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och att stöd inte får lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid – inte ska tillämpas under 2020.

De nya reglerna om stöd vid korttidsarbete tillämpas upp till ett lönetak om 44 000 kronor per månad och anställd.² Genom de nya reglerna ges arbetsgivare (förutsatt att stöd beviljas) möjlighet att minska sina kostnader per anställd med knappt tre fjärdedelar samtidigt som den anställde får behålla nära 90 % av lönen. Detta möjliggörs genom att staten täcker upp med tre fjärdedelar av kostnaderna. Den resterande fjärdedelen delas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Det finns fyra nivåer för arbetstids- och löneminskning. Nivåerna är fasta. Arbetstidsminskningen kan vara antingen 20, 40, 60 eller 80 procent, och ska ha en motsvarande löneminskning om antingen 4, 6, 7,5 eller 12 procent. Är arbetstidsminskningen 20 procent ska således löneminskningen vara 4 procent, är arbetstidsminskningen 40 procent ska löneminskningen vara 6 procent, är arbetstidsminskningen 60 procent ska löneminskningen vara 7,5 procent, och är arbetstidsminskningen 80 procent ska löneminskningen vara 12 %. Observera att ovan nämnda löneminskningarnivåer endast gäller under 2020. Den fjärde nivån gäller dessutom endast under maj, juni och juli 2020. I vanliga fall gäller 12, 16 respektive 20 procent löneminskning.

Tabell: Kostnadsfördelning för arbetstidsminskningen

Nivå	Arbetstidsminskning	Löneminskning	Arbetsgivare	Staten	Arbetsgivarens minskade lönekostnad
1	20 %	4 %	1 %	15 %	19 %
2	40 %	6 %	4 %	30 %	36 %
3	60 %	7,5 %	7,5 %	45 %	53 %
4 ³	80 %	12 %	8 %	60 %	72 %

Förutsättningar för att stöd ska beviljas⁴

För att stöd ska beviljas krävs att ett flertal förutsättningar är uppfyllda. Bland annat gäller att:

- Arbetsgivaren ska ha fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll som inte rimligen hade

² 5 § förordning (2020:208) om stöd vid korttidsarbete, med hänvisning till 4 § 2 lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

³ Den utökade möjligheten att minska arbetstiden med 80 procent kan användas under maj, juni och juli 2020.

⁴ Gäller stöd enligt 5 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Vi har inom ramen för denna PM fokuserat på villkoren som gäller under 2020.

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 § aktiebolagslagen (2005:551) eller vara på obestånd.
- Arbetsgivaren får inte omfattas av näringsförbud eller ha 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
 1. 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, och
 2. för vilka arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter.
- Överenskommelsen om arbetstagares arbetstidsminskning under en avtalsperiod uppgår till 20, 40, 60 respektive 80 procent och löneminskningen uppgår till 4, 6, 7,5 respektive 12 procent.

Vinstutdelningar

Tillväxtverket har meddelat att aktieutdelningar inte är förenligt med lagen om stöd vid korttidsarbete. Bolag som gör aktieutdelningar kan därför nekas stöd, och företag som beviljats stöd och därefter vid kontroll uppdagas ha gjort aktieutdelningar kan få stödet reglerat samt krävas på återbetalning. Bedömningen görs per stödmottagare vilket innebär att bolag som ingår i en koncern bedöms var för sig.

Stödet avser endast ersättning för arbetad tid

Det som ersätts i stödet till arbetsgivaren är arbetad tid, det vill säga ersättning för ordinarie kontant lön. Sjukdom, semester och föräldraledighet är frånvaro och inkluderas inte i stödet. Således ingår exempelvis inte semesterersättning i stödet. Tillväxtverket bedömde tidigare att betald och intjänad semester var att likställa med närvaro. Myndigheten har dock vid en ny

analys och reviderad tolkning kommit fram till att all semester ska räknas som frånvaro och därmed inte ingå i beräkningen av det preliminära stödet.

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

1. att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,
2. att de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas reglerats i ett lokalt kollektivavtal, samt
3. att den arbetstids- och löneminskning som avtalats är förenlig med nivåerna som anges i lagen.

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

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

*Observera att det är arbetsgivaren som ska göra sannolikt att villkoren för stöd är uppfyllda!
Notera även att det genom de nya reglerna uppställs flera olika krav på åtgärder arbetsgivaren måste vidta och tidsfrister för sådana åtgärder. Dessa regler behandlas inte i PM:en.*

Hur länge kan man få stödet?

Stödperioden är begränsad till 6 kalendermånader men kan förlängas med ytterligare tre kalendermånader. Det utökade stödet i anledning av COVID-19 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 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete 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?

Tillväxtverket är ansvarig myndighet. Sedan den 7 april 2020 kan ansökan göras direkt via myndighetens hemsida www.tillvaxtverket.se. Där finns även samlad information på svenska och engelska angående ansökningsprocessen och vad ansökan ska innehålla.

Avstämning

När preliminärt stöd har lämnats efter godkännande enligt 5 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete 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 återbetalningsskyldig för hela det belopp som betalats ut.⁵

Slopat karensavdrag – Slopat krav på sjukintyg – Staten står tillfälligt för sjuklönekostnader

Sedan den 11 mars 2020 är karensavdraget tillfälligt slopat, vilket innebär att den som är sjuk erhåller sjuklön även för den första sjukdagen. Den 7 maj 2020 meddelade regeringen att stödet föreslås gälla till och med den 30 september 2020. Anställda ersätts med ett schablonbelopp på 700 kr före skatt och egenföretagare med 804 kr före skatt. Regeringen har föreslagit att ersättningen för anställda ska höjas till 804 kr före skatt från och med juni 2020. Arbetsgivare ska fortsätta göra karensavdrag som vanligt. Arbetsstagaren ansöker om ersättning för karensavdraget i efterhand från Försäkringskassan.

Från och med den 13 mars 2020 och tills vidare krävs inget sjukintyg för att arbetsgivare och Försäkringskassan ska kunna betala sjuklön eller sjukpenning under de första 14 dagarna i en sjukperiod. Beträffande tillfällig föräldrapenning krävs inte något intyg när barnet har varit sjukt eller smittat i mer än sju dagar. Sedan den 25 april 2020 kan föräldrar till barn vars skola eller förskola stängts ner i anledning av Covid-19 få ersättning om de måste vara hemma från sitt arbete. Ersättningen motsvarar ca 90 % av ordinarie tillfällig föräldrapenning. Det tillfälliga stödet upphör att gälla vid utgången av september 2020.

Staten kommer tillfälligt att ta hela kostnaden för alla sjuklöner under perioden 1 april 2020 till och med 31 juli 2020. Alla arbetsgivare omfattas. Egenföretagare som bedriver företag i aktiebolagsform omfattas av de nya reglerna som innebär att staten tar hela sjuklönekostnaden som arbetsgivaren har i april, maj, juni och juli. Arbetsgivaren betalar ut sjuklön till sina anställda som vanligt. Försäkringskassan ersätter sedan arbetsgivaren via skattekontot. För

⁵ Lagen innehåller ett flertal detaljbestämmelser om tidsfrister och vilken information anmälan om avstämning ska innehålla.

egenföretagare som har F-skattsedel gäller därutöver särskilda regler vid egen sjukskrivning. Denna grupp får ersättning för karensdagarna dag 1–14. Ersättningen utbetalas i form av en schabloniserad sjukpenning.

Tillfälligt borttagen förmånsbeskattning för fri parkering vid arbetsplatsen samt för gåvor till anställda

Riksdagen har beslutat om tillfällig skattefrihet för förmån av fri parkering vid arbetsplatsen och för gåvor till anställda till ett värde av max 1 000 kronor per anställd. Skattefriheten för fri parkering gäller förmåner som lämnats efter den 31 mars 2020, och beträffande gåvor, förmåner som lämnas från och med den 1 juni 2020. Ändringarna gäller till och med utgången av december 2020.

A-kassan förändras tillfälligt

En rad tillfälliga åtgärder har beslutats i syfte att fler ska få arbetslöshetsersättning, bland annat ändrade medlemsvillkor och lättnader i arbetsvillkoret. Dessutom har ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen höjts. För närmare information om villkoren för rätt till ersättning hänvisar regeringen till arbetslöshetskassorna.

Vad gäller för 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.

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/var-gar-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.

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.

Tillfälligt sänkta arbetsgivar- och egenavgifter

Den 3 april antog riksdagen regeringens förslag om en tidsbegränsad nedsättning av socialavgifterna. De nya reglerna är tillfälliga och trädde i kraft den 6 april 2020. I och med de nya reglerna kommer företag endast betala ålderspensionsavgift på ersättning som ges ut under perioden 1 mars 2020 till och med den 30 juni 2020. Nedsättningen gäller för upp till 30 anställda per företag och upp till en lönesumma om 25 000 kronor per anställd och månad. De nya reglerna innebär en lättnad för arbetsgivaren med upp till 5 300 kronor per anställd och månad.

För enskilda näringsidkare och fysiska personer som är delägare i handelsbolag innebär de nya reglerna att ingen annan avgift än ålderspensionsavgiften ska betalas på den del av avgiftsunderlaget som uppgår till högst 100 000 kronor under 2020.

Företagsakuten – garantiprogram för företag

Riksgälden har inrättat en garantiprogram för i första hand små och medelstora företag i Sverige som drabbas ekonomiskt av coronaviruset men som i övrigt är livskraftiga. Alla branscher omfattas av garantin utom finansiella företag. Även ensamföretag omfattas. Programmet innebär att staten garanterar 70 procent av nya lån. Riksgälden ställer ut garantin till kreditinstitutet som i sin tur lånar ut till företagen. Företag ansöker om lån inom garantiprogrammet genom att vända sig till sin långivare/bank. Regeringen förväntar sig att de garanterade lånen inte används för bonusar, rörliga ersättningar till ledande befattningshavare eller vinstuttagande annat än sådant som kan jämföras med ett normalt löneuttag. Lånen är förenade med sedvanlig bankränta. Ränteuppskov ges dock upp till de första 12 månaderna. Lånet ska enligt uppdraget inte ha amorteringskrav under de första 12 månaderna och kan även vara amorteringsfritt under hela lånets löptid. Låntagare kan även begära amorteringsdispens beträffande andra befintliga lån hos långivaren. Amorteringsfriheten gäller inte slutlikviden. Lånet ska således betalas tillbaka senast på förfallodagen.
