

KORTTIDSPERMITTERING - FAQ

Hur reglerna om korttidspermittering ska tillämpas är ännu i många avseenden oklart då det fortfarande slipas på regelverket. Det innebär att tillämpningen kan ändras från en dag till en annan. Vi uppdaterar därför denna FAQ löpande så snart vi får mer information om den praktiska tillämpningen.

Tillväxtverket är den myndighet som handlägger ansökningar om korttidspermittering. I det fall Tillväxtverkets tolkning och tillämpning i en fråga skiljer sig från TGA:s svar i denna FAQ så har Tillväxtverkets företrädare. www.tillvaxtverket.se

KATEGORIER

1. Grundläggande om stödet
2. Processen, lokalt avtal och fackliga frågor
3. Ledigheter, semester, frånvaro mm.
4. Frågor kring lön
5. Frågor utan kategoriindelning

1 GRUNDLÄGGANDE FRÅGOR OM STÖDET

Det krävs också att arbetsgivaren ingår ett lokalt avtal med facket för att ha rätt till stödet. Läs mer om processen och lokala avtal under rubrik *Processen, lokalt avtal och fackliga frågor*.

KORTTIDSARBETE UTAN OCH MED STATLIGT STÖD/KORTTIDSPERMITTERING

1. Vad är det för skillnad på korttidsarbete och korttidspermittering?

Svar: Korttidsarbete innebär 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.

Korttidspermittering är det begrepp på korttidsarbete som används för stöd som ges mellan den 16 mars och den 31 december 2020, där Staten står för 75 procent av kostnaden. Löнемinskningen för den anställde blir 4, 6 respektive 7,5 procent beroende på vilken arbetstidsminskning (20, 40, 60) som lokala parter kommer överens om. Vid "vanligt" korttidsarbete med statligt stöd är löнемinskningen 12, 16 respektive 20 procent. Samtliga våra medlemsföretag omfattas av centrala kollektivavtal om

korttidspermittering för stöd som utges mellan den 16 mars och 31 december 2020, dvs både arbetare och tjänstemän inom alla våra avtalsområden.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR STÖD

2. Vilket underlag behöver arbetsgivaren ge in tillsammans med ansökan?

Svar: Det är arbetsgivaren som ska göra sannolikt att villkoren för stöd är uppfyllda genom att ge in en utförlig och väl underbyggd ansökan. Utförliga bestämmelser om vad ansökan ska innehålla kommer att meddelas i förordning, det rör sig bl.a. om vilka underlag som ska ges in för att arbetsgivarens ekonomiska situation ska kunna bedömas.

3. Har det någon betydelse för stödet hur det ser ut i på koncernnivå eller på driftsenheten?

Svar: Bedömningen av om den grundläggande villkoren är uppfyllda ska göras i förhållande till arbetsgivaren. Hur förhållandena ser ut på koncernnivå eller på en mindre driftsenhet hos arbetsgivaren är således inte avgörande för frågan om godkännande för stöd.

4. Vilka är villkoren för att beviljas stöd?

Svar: Det är fem villkor som ska vara uppfyllda för att arbetsgivaren ska kunna beviljas stöd av Tillväxtverket:

- a) Tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter
- b) Orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll
- c) De ekonomiska svårigheterna hade inte rimligen kunnat förutses eller undvikas
- d) Arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft
- e) Begränsning vid obestånd mm.

Nedan följer en förklaring av vad villkoren innebär.

a) Arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter

Tillfälliga svårigheter

Stöd får bara ges till arbetsgivare som är långsiktigt konkurrenskraftiga. De ekonomiska svårigheterna ska vara tillfälliga och övergående och ska inte vara en följd av normala svängningar i konjunkturen. Arbetsgivaren får ge in underlag som visar detta. Vad som ska bifogas ansökan anges i en förordning och kommer att framgå av information på Tillväxtverkets hemsida. Enligt lagstiftarens intentioner handlar det om att ge in statistik och nyckeltal rörande lönsamhet och annat som visar en trend som har varit under en viss tid.

Arbetsgivaren bör kunna göra sannolikt att man har för avsikt att återgå till full produktion och ordinarie arbetstider efter perioden med korttidsarbete vid sin ansökan.

En hållbar trendmässig utveckling innebär inte att arbetsgivaren måste uppvisa genomgående neutrala eller positiva indikatorer över tid. Tillfälliga nedgångar eller vissa finansiella svagheter utesluter inte att verksamheten är långsiktigt hållbar så länge det finns faktorer som kompenserar. Dessa bör särskilt lyftas fram av arbetsgivaren i ansökan.

Allvarliga svårigheter

Händelser som ligger inom normal affärsrisk och de krav på anpassning som företag möter på globala marknader ska inte ge rätt till stöd. Det ska finnas ett betydande behov av arbetstidsförkortning. Det kan det göra om arbetsgivaren skulle vara tvungen att genomföra omfattande uppsägningar om något stöd inte lämnas.

Bedömningen utgår ifrån situationen hos arbetsgivaren beroende på hur arbetsgivaren har valt att strukturera sin verksamhet. Enligt lagstiftaren skulle ett riktmärke kunna vara om behovet av arbetstidsförkortning omfattar 1/3-del av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent (1/6-del vid 40 procent och 1/9-del vid 60 procent). Om behovet understiger riktmärket kan arbetsgivaren motivera varför svårigheterna ändå ska betraktas som tillräckligt allvarliga.

b) De ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll

Svårigheterna måste vara externt betingade och vara orsakade av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll. Det kan vara plötsliga fall i global efterfrågan, begränsningar i arbetsgivarens tillträde till viktiga marknader – till exempel genom införande av tullar eller andra handelshinder – eller störningar i leveranser av viktiga insatsvaror. Det kan också handla om plötsliga natur- eller väderhändelser samt andra exceptionella störningar. Coronavirusets inverkan är en sådan situation.

Ekonomiska problem eller störningar i verksamheten som bedöms bero på interna organisatoriska eller ledningsmässiga faktorer i företaget ska inte berättiga till 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.

c) De ekonomiska svårigheterna hade inte rimligen kunnat förutses eller undvikas

De ekonomiska svårigheterna ska inte ha kunnat förutses eller undvikas. Coronaviruset är en sådan situation.

En allmänt väntad nedgång i konjunkturen eller andra förutsebara marknads- eller produktionsstörningar bör inte ge rätt till stöd. Verksamhetens karaktär är utgångspunkten för bedömningen. Normala växlingar i säsongsbetonade verksamheter till exempel turismnäringen, ger inte rätt till stöd i normalfallet. Tullar och andra handelshinder kan vara oförutsedda, men också konsekvenser av kända motsättningar eller utdragna processer. Interna problem eller strategiska felbeslut berättigar inte stöd. Om detta sammanfaller får man avgöra vad som är huvudorsaken.

d) Arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft

Arbetsgivaren ska ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaderna för arbetskraft. Vilka åtgärder som kan anses tillgängliga får bedömas utifrån förhållanden hos arbetsgivaren.

Det kan handla om att ändra i skiftläggningen och uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk. Konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal kan det handla om. Skulle någon av dessa vara verksamhetskritisk funktion som behövs i verksamheten så får arbetsgivaren motivera det

i ansökan. Det är personens roll och funktion i verksamheten som är det avgörande. Det finns inget generellt krav på att säga upp konsulter och inhyrd personal.

e) Begränsning vid obestånd mm.

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

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR STÖD - MINSKADE ARBETSKRAFTSKOSTNADER

5. Vad är andra tillgängliga åtgärder? Säga upp folk först? Om man inte har konsulter, hur gör man då?

Svar: Vilka krav som ställs på hur de grundläggande kraven ska uppfyllas är i dagsläget något oklart. Detta kommer att regleras i Regeringens förordning och Tillväxtverkets föreskrifter.

Lagstiftaren har dock resonerat kring detta i förarbetena till lagen om stöd vid korttidsarbete. Utgångspunkten för vilka åtgärder som kan anses tillgängliga får bedömas utifrån förhållanden hos arbetsgivaren. Det finns inget generellt krav på att säga upp konsulter och inhyrd personal.

Det kan handla om att ändra i skiftläggningen och uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk. Konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal kan det handla om. Skulle någon av dessa vara verksamhetskritisk funktion som behövs i verksamheten så får arbetsgivaren motivera det i ansökan. Det är personens roll och funktion i verksamheten som är det avgörande. Arbetsgivaren får gå igenom verksamheten och se om det är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv att minska sina arbetskraftskostnader.

6. Visstidsanställda på avtal fr o m t o m ett visst datum – dvs ej uppsägningsbara – hur gör vi med dem?

Svar: Dessa typer av anställningar är inte uppsägningsbara. Motivera i ansökan att ni har sett över tidsbegränsade anställda och att dessa kategorier inte är uppsägningsbara. Dessa kategorier kan då också omfattas av stödet.

10 Kan man använda sig av korttidspermittering om man har inhyrd personal på en annan avdelning som inte berörs?

Svar: Om arbetsgivaren vid en översyn av om det är möjligt att minska sina kostnader för arbetskraft kommer fram till att inte det är möjligt av olika anledningar att avsluta kontrakt med inhyrd personal för att funktionen är verksamhetskritisk, så torde det vara fullt möjligt att korttidspermittera i en del av verksamheten och ha inhyrd personal på en annan avdelning.

Vilka krav som ställs på hur de grundläggande kraven ska uppfyllas är i dagsläget något oklart. Detta kommer att regleras i Regeringens förordning och Tillväxtverkets föreskrifter.

11 Hur är det med provanställningar? Måste vi avsluta dem först?

Svar: Vilka krav som ställs på hur de grundläggande kraven ska uppfyllas är i dagsläget något oklart. Detta kommer att regleras i Regeringens förordning och Tillväxtverkets föreskrifter.

Utgångspunkten för vilka åtgärder som kan anses tillgängliga får bedömas utifrån förhållanden hos arbetsgivaren. Det finns inget generellt krav på att säga upp tidsbegränsade anställningar. Däremot måste arbetsgivaren se över om dessa är verksamhetskritiska eller om det är möjligt att minska arbetskraftskostnaden genom att avsluta dessa.

Vilket krav som ställs är oklart i dagsläget.

12 Om man har en konsult på ekonomiavdelningen, måste man då vara överens med facket om att det är en verksamhetskritisk resurs?

Svar: Det är arbetsgivaren som måste göra sannolikt att den grundläggande villkoren är uppfyllda vid ansökan till Tillväxtverket. Det är inte ett krav att man är ense med facket om det.

STÖDPERIOD

13. Hur länge kan man få stöd för korttidspermittering?

Svar: Stöd kan ges under en period om sex månader, med möjlighet till förlängning med tre månader. Då krävs det en ny överenskommelse för den förlängda perioden. Stödperioden ska löpa utan uppehåll för att arbetsgivaren ska vara berättigad till stöd under samtliga sex månader. För att ha rätt till ytterligare tre månader ska ny ansökan lämnas in och ny prövning göras av om förutsättningarna är uppfyllda. Ansökan om förlängning ska göras efter 4 månader.

Därefter inträder en karens om 24 månader innan företaget kan få stöd för korttidsarbete igen. Observera då att det högre statliga stödet om 75 procent endast utges under perioden den 16 mars till och med den 31 december 2020.

14. Kan sexmånaders perioden delas upp på flera perioder?

Svar: Stödet ges för högst sex kalendermånader i följd, om inte överenskommelse om förlängning med tre månader träffas. Då kan det bli nio månader i följd som mest.

15. Baseras stödperioden på individ? Pondera att man har en avdelning som man korttidspermitterar två månader tidigare än övriga organisationen. Har man då bränt två av sex månader för hela bolaget?

Svar: Stödet baseras på arbetsgivaren. Om man har permitterat en avdelning men inte övriga hos arbetsgivaren, så har stödtiden börjat löpa.

VILKA FÖRETAG KAN ANSÖKA OM STÖDET?

16. Har alla företag rätt till stöd?

Svar: Det är arbetsgivare som är juridiska och fysiska personer som bedriver näringsverksamhet som har rätt till stöd. Stödet omfattar företag med anställda och täcker därmed inte egenföretagare utan anställda.

Företaget ska ha varit registrerat som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden, dvs tre kalendermånader före Tillväxtverkets beslut.

Företaget får inte ha näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som är överlämnade till Kronofogdemyndigheten för indrivning vid tidpunkten för ansökan.

Det görs tre undantag: a) Staten, landsting, kommuner och kommunalförbund, b) aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser över vilka staten, landsting, kommuner och kommunalförbund har ett rättslig bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet, och, c) arbetsgivare i fråga om verksamhet som huvudsakligen är finansierad av offentliga medel.

HUR FUNGERAR STÖDET – ANSÖKAN OCH BESLUT

17. Vart gör arbetsgivaren ansökan om ersättning?

Svar: Det är Tillväxtverket som handlägger ansökan om godkännande (preliminärt stöd) och beslutar slutligt om stödet. Tillväxtverket kommer också hantera utbetalningar och återkrav.

18. Hur lång tid har Tillväxtverket på sig att fatta beslut och när får man utbetalt pengar?

Svar: Tillväxtverket ska fatta beslut skyndsamt. Rutinerna är dock inte på plats ännu och därför kan man tänka sig att det kommer att ta lite längre tid initialt. Tillväxtverket kommer hantera utbetalningar och återkrav. Hur detta hanteras praktiskt kommer Regeringen att ge instruktioner om i en förordning som ännu inte är beslutad.

19. Gäller beslutet retroaktivt?

Svar: Tillväxtverkets beslut kan gälla retroaktivt från och med den 16 mars 2020. Enligt Tillväxtverket så kan även en lokal överenskommelse gälla retroaktivt från och med den 16 mars 2020. Arbetstids- och löneminskningen (20, 40, 60) ska vara ett genomsnitt över den period som arbetsgivaren söker stöd för. Ansökan kan därför omfatta tiden från och med den 16 mars 2020, även om lokala parter enas i lokalt avtal vid ett senare datum, så länge som genomsnittsberäkningen blir rätt.

20. Gör man ansökan per anställd som man vill korttidspermittera?

Svar: Nej. Arbetsgivaren och facket kommer överens i lokalt avtal om vilka personer, organisatoriska enheter eller funktioner i verksamheten som ska omfattas.

21. Kan en och samma arbetsgivare lämna in flera ansökningar samtidigt, där varje ansökan avser olika organisatoriska delar/personer och olika nivå?

Exempel:

- 10 personer minskar arbetstid med 20 procent
- Avdelningen Y minskar arbetstid med 40 procent
- Avdelningen Z minskar arbetstid med 60 procent

Om detta är möjligt, behöver tre separata ansökningar göras eller räcker det med en ansökan (med ett lokalt avtal som omfattar dessa tre varianter)?

Svar: Enligt Tillväxtverket så är detta är fortfarande föremål för diskussion och framtagande från Regeringen. Den 7 april ska reglerna vara på plats. Vi vet ännu inte hur det ska tillämpas formellt i förhållande till ansökan.

- 22. Ska arbetsgivaren lämna in underlag för att villkoren för att få stöd tillsammans med ansökan till Tillväxtverket eller är det underförstått att detta är uppfyllt om lokala parter i lokalt kollektivavtal reglerat detta?** (dvs. tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, orsakade av förhållande utom arbetsgivarens kontroll, inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnaden, obestånd)

Svar: Det är enligt Tillväxtverket fortfarande föremål för diskussion. Den 7 april ska reglerna vara på plats. Av förarbetena till lagen om korttidsarbete framgår att man anser att den omständigheten att det finns ett lokalt avtal inte per automatik innebär att Tillväxtverket utgår ifrån att kriterierna för stöd är uppfyllda. Därför är det troligt att arbetsgivaren kommer behöva lämna in underlag till Tillväxtverket.

HUR FUNGERAR STÖDET – BETALAR ARBETSGIVAREN UT LÖNEN MM.?

- 23. Ska arbetsgivaren betala ut löner som vanligt och sen betalas stöd ut från Tillväxtverket till arbetsgivaren?**

Svar: Arbetsgivaren betalar ut lönen utifrån den sänkning man kommit överens om, dvs betalar ut 96, 94 eller 92,5 procent bruttolön. Utbetalningar och återkrav hanteras av Tillväxtverket. Bestämmelser om ut- och återbetalning av stöd kommer att meddelas i förordning.

- 24. Kommer Staten ta kostnaden eller kommer man få betala tillbaka den delen i efterhand?**

Svar: Staten tar 75 procent av kostnaden. Arbetsgivaren kan dock bli återbetalningsskyldig för hela eller delar av stödet under vissa förutsättningar. Utbetalningar och återkrav hanteras av Tillväxtverket. Bestämmelser om ut- och återbetalning av stöd kommer att meddelas i förordning. Se under rubriken *Återbetalning*.

- 25. Kommer stödet att betalas ut till den enskilde arbetstagaren t. ex. via Försäkringskassan?**

Svar: Nej. Arbetsgivaren betalar ut lönen efter avtalad löneminskning (96, 94 eller 92,5 procent bruttolön) till arbetstagaren. Utbetalningar och återkrav hanteras av Tillväxtverket. Bestämmelser om ut- och återbetalning av stöd kommer att meddelas i förordning.

- 26. Om en arbetstagare blir korttidspermitterad med arbetstidsminskning 60 procent, kan arbetsgivaren betala full lön och ändå få statligt stöd? (Fylla upp t. ex. 92,5 procent av bruttolönen till 100 procent lön.)**

Svar: Nej. I sådant fall har arbetsgivaren inte behov av stöd. Arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagaren om att arbetsbefria denne men då betalar arbetsgivaren ordinarie lön.

27. Ska vi betala sociala avgifter på den del som är subventionerad av Staten, eller bara den delen av lönen som vi som arbetsgivare står för?

Svar: Ja, ni betalar lön plus sociala avgifter på hela den lön som arbetstagaren ska ha (96, 94 eller 92,5 procent av bruttolönen). Därefter får arbetsgivaren tillbaka stödet från Staten. Utbetalningar och återkrav hanteras av Tillväxtverket. Bestämmelser om ut- och återbetalning av stöd kommer att meddelas i förordning.

ÅTERBETALNING AV STÖD SAMT KONSEKVENNS VID EJ GODKÄND ANSÖKAN TILL TILLVÄXTVERKET

28. Om man måste agera nu, hur kan man veta att man kommer att få stödet beviljat?

Svar: Det kan man inte. Arbetsgivaren får göra en bedömning av om företaget uppfyller villkoren för att beviljas stöd. Se ovan under rubriken *Förutsättningar för stöd*.

29. Vad händer om vi har verkställt permitteringen men vi inte får godkänd ansökan?

Behöver arbetsgivaren betala tillbaka stödet?

Svar: Om arbetsgivaren har verkställt den permittering som man kommit överens om i lokalt avtal med facket, och sedan inte får godkänt på sin ansökan, så kommer något stöd inte att betalas ut. Arbetsgivaren får då betala hela lönekostnaden.

30. Om man träffat lokalt avtal, hur stor är sannolikheten är att man får beviljat stöd?

Svar: Företaget måste uppfylla dels villkoren för att beviljas stöd (se ovan under rubriken *Förutsättningar för stöd*), dels måste lokala parter ha träffat ett lokalt avtal. Sannolikheten beror på hur väl företaget uppfyller villkoren för stöd.

31. När kan man riskera att betala tillbaka hela stödet?

Svar: En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att göra en avstämning till Tillväxtverket för att fastställa ett slutligt stöd. 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 slutits.

Om det preliminära stödet har beräknats på en större arbetstids- och löneminskning än den som faktiskt tillämpats är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt och slutligt stöd.

En arbetsgivare kan också ha rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt och slutligt stöd, om det preliminära stödet har beräknats på en lägre arbetstids- och löneminskning än den som faktiskt tillämpats.

En arbetsgivare är vidare skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare under en avtalsperiod om den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen motsvarar en stödnivå som saknar stöd i centrala avtalet (20, 40, 60).

Samma sak gäller om arbetsgivaren ger in en anmälan om avstämning för sent, inte anger återbetalningsskyldighet eller anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp. En

arbetsgivare som har lämnat oriktiga uppgifter eller på annat sätt förorsakat att stöd lämnats på fel grund kan bli helt eller delvis återbetalningsskyldig.

Det är avstämningstidpunkten som är utgångspunkt för jämförelsen.

Bestämmelser återbetalning eller utbetalning av ytterligare stöd kommer att meddelas i förordning.

32. När ska avstämningen göras till Tillväxtverket?

Avstämningstidpunkten är vid utgången av den tredje kalendermånaden räknat från det att stödperioden har börjat. Arbetsgivaren är därefter skyldig att göra avstämning med Tillväxtverket var tredje månad.

En *anmälan om avstämning* ska ha inkommit till Tillväxtverket inom två veckor från avstämningstidpunkten.

Avstämningarna är till för att motverka att stöd lämnas på ett felaktigt sätt.

33. Hur ska avstämningen göras med Tillväxtverket? Vilket underlag ska lämnas in? Antar att man får föra någon slags tidrapportering som ska kunna redovisas vid kontroll?

Svar: I dagsläget har vi inget svar på denna frågan. Det kommer troligen att regleras mer i detalj i den förordning som Regeringen tar fram och i Tillväxtverkets föreskrifter.

Av lagtexten framgår avstämning innebär att arbetsgivaren – för varje arbetstagare som preliminärt stöd betalats ut för – ska bedöma om den genomsnittliga löne- och arbetstidsminskningen som har tillämpas under avtalsperioden motsvarar en och samma nivå som de preliminära beslutet omfattade.

En anmälan om avstämning innebär att arbetsgivaren ska ge in en sammanställning av det belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att återbetala. Om arbetsgivaren istället har rätt att få ytterligare stöd så ska begäran om det anges i anmälan. Annars kommer något ytterligare stöd inte att betalas ut.

Om en anmälan om avstämning inte ges in i rätt tid till Tillväxtverket ska arbetsgivaren betala tillbaka allt preliminärt stöd. Samma sak gäller om arbetsgivaren inte anger att denne är återbetalningsskyldig – eller anger för lågt belopp. Under vissa förutsättningar kan arbetsgivaren befrias från återbetalningsskyldigheten i dessa fall.

VILKA ANSTÄLLDA KAN OMFATTAS?

34. Vilka arbetstagare omfattas?

Anställda som var avlönade tre månader före Tillväxtverkets beslut om stöd (jämförelsemånaden). Stödet omfattar alltså inte nyanställda.

Sysselsättningsgraden ska ha varit samma eller högre under jämförelsemånaden än då stödet betalas ut.

Stödet gäller för de anställda som arbetsgivaren varit skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden, dvs då stödet betalas ut.

Arbetstagare som uppbär anställningssubventioner från Arbetsförmedlingen kan inkluderas i stödet.

35. Kan anställda som tillhör arbetsgivarens familj ingå?

Svar: Anställda som tillhör arbetsgivarens familj är inte stödberättigade. Tillväxtverket gör dock 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.

36. Tjänsteman som omfattas av ITP2 och som fyller 65 år – Vad gäller?

Svar: Tjänsteman som omfattas av ITP2 och som fyller 65 år under den period korttidspermittering pågår, bör inte delta i korttidspermittering.

Om tjänstemannen ändå ingår i korttidspermittering ska denne lyftas ur senast vid utgången av den kalendermånad som ligger två månader före 65-årsdagen. Exempel: Om tjänstemannen fyller 65 år den 15 augusti, ska denne lyftas ur senast den 30 juni. Anledningen är att pensionen baseras på den lön som utgår i juli. Om tjänstemannen omfattas av korttidspermittering i juli kommer pensionen att påverkas negativt. Pensionstidpunkten är nämligen 1 augusti.

Om det ändå skulle bli fel, så kan arbetsgivaren rätta till detta i efterhand genom att kontakta Collectum och betala in mellanskillnaden.

37. Omfattar stödet bara heltidsanställda?

Svar: Nej, även de som har en anställning med en sysselsättningsgrad på deltid omfattas.

38. Omfattas VD?

Svar: VD är anställd i bolaget och omfattas.

39. Omfattas ägare?

Svar: Alla - utom ägare av enskild firma - omfattas av möjligheten att söka stöd. Ägare/arbetsgivare som omfattas är exempelvis aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser.

ANSTÄLLDA MED LÄNGRE/KORTARE ANSTÄLLNINGSTID ÄN 3 MÅNADER

40. Hur gör vi med anställda som inte varit anställda och uppburit lön lägre än 3 månader? Ska arbetsgivaren betala hela lönen?

Svar: Ja, arbetsgivaren får inte stöd för dessa. De kan dock arbetsbefrias efter överenskommelse på samma nivå som de som korttidspermitteras om det inte finns arbete till dem.

41. Vad gäller för korttidspermittering av anställda med tidsbegränsade anställningar?

Svar: De kan omfattas på samma sätt som andra arbetstagare.

42. Vad händer med dem som inte har varit anställda under jämförelsemånaden? Kan man inte permittera dem? (Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då Tillväxtverket fattat beslut om godkännande)

Svar: De kan inte omfattas av stödet. Det är möjligt att komma överens om att arbetsbefria dem men då mot full ordinarie lön.

2. PROCESSEN, LOKALT AVTAL OCH FACKLIGA FRÅGOR

VARSEL OCH KORTTIDSPERMITTERING

43. Kan man varsla om uppsägningar till Arbetsförmedlingen samtidigt som man förhandlar om korttidspermittering?

Svar: Ja det går bra att förhandla om korttidspermittering och samtidigt varsla till Arbetsförmedlingen.

44. Omfattas verksamheten av stödet om man lägger ett varsel, men inte kommit så långt att den enskilde fått besked om uppsägning och uppsägningstiden ännu inte börjat löpa?

Svar: Ja, verksamheten kan då omfattas av stödet. Stödet kan dessutom också utges under uppsägningstid. Då får arbetsgivaren stöd för motsvarande 94, 96, respektive 92,5 procent av lönen. Arbetsgivaren måste dock betala full ordinarie lön till arbetstagaren under uppsägningstiden.

45. Kan vi varsla anställda samtidigt som vi får stöd för korttidspermittering?

Svar: Ja. Stödet kan utges parallellt med varsel till Arbetsförmedlingen. Stödet kan dessutom också utges under uppsägningstid. Då får arbetsgivaren stöd för motsvarande 94, 96, respektive 92,5 procent av lönen. Arbetsgivaren måste dock betala full ordinarie lön till arbetstagaren under uppsägningstiden.

LOKAL FÖRHANDLING/FACKLIGA FRÅGOR

46. Hur ska oorganiserade hanteras?

Svar: På samma sätt som de som är fackligt anslutna. Det innebär att om ni träffar lokalt avtal om korttidspermittering så träffar avtalet även anställda som inte är fackligt anslutna.

47. Vi har ingen lokal klubb på företaget. Hur gör vi då för att träffa lokalt avtal?

Svar: Har ni inte någon klubb på företaget så begär ni förhandling hos Handels eller Unionens avdelning/region eller centrala förbunden för Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

48. Kan facket säga nej till korttidspermittering lokalt?

Svar: Ja, det krävs att ni ingår ett lokalt avtal om detta. Därav behöver ni grundligt lägga fram sakliga argument och även lägga fram konsekvenser av att inte korttidspermittera.

49. Vi har anställda som dels är oorganiserade, dels är medlemmar i olika fackförbund. Vilket förbund ska vi förhandla lokalt med?

Svar: Ni har förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande fackförbund. Det är Handels på arbetsansidans och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna på tjänstemannansidan. Oorganiserade omfattas också av de lokala avtalen som träffas.

50. Vad ska vi göra om facket inte har tid att förhandla?

Svar: Påkalla förhandling på direkten. För er som inte har klubb, kontakta fackförbundens avdelningar så tidigt som möjligt. Det är sannolikt ett högt tryck på dem nu.

51. Vad händer om vi inte får avtal på plats med alla förbund?

Svar: Då kan ni börja tillämpa de avtal ni har fått till. Det som kan vara bra att veta är att stödperioden om sex månader börjar löpa då. Stödperioden är sex månader i oavbruten följd. Ur ett strategiskt perspektiv kan det vara klokt att se över hur stort stöd man behöver i verksamheten.

FÖRÄNDRING OCH UPPSÄGNING AV LOKALT AVTAL OM KORTTIDSPERMITTERING

52. På hur kort varsel kan permittering återkallas?

Svar: Om ni inte kommit överens om annat i den lokala överenskommelsen så gäller sju eller 14 dagars uppsägningstid.

53. Sju (eller 14) dagar – är det uppsägningstid av avtalet eller korttidspermitteringen?

Svar: Om ni inte kommer överens om annat så gäller en ömsesidig uppsägningstid av avtalet om sju (14) dagar. Eftersom korttidspermitteringen bygger på att ni ingått lokalt avtal så avslutas permitteringen samtidigt som det lokala avtalets uppsägningstid löper ut.

54. Om man kallar till förhandling för att man behöver göra en förändring, är kortaste uppsägningstid då 7 dagar?

Svar: Om förutsättningarna för överenskommelsen förändras kan den part som vill få till en förändring begära förhandling i syfte att nå en ny överenskommelse. Då kan ni ändra i befintlig överenskommelse utan att först säga upp överenskommelsen och invänta sju dagars uppsägningstid.

NÄR BÖRJAR KORTTIDSPERMITTERINGEN ATT GÄLLA?

55. Hur snabbt kan en permittering komma igång efter förhandling med facken?

Svar: Efter att ni ingått lokal överenskommelse kan ni korttidspermittera omgående om inget annat har avtalats med de fackliga organisationerna. Ansökan till Tillväxtverket kan dock först göras från och med 7 april, men stödet kan ges retroaktivt från det datum då korttidspermitteringen påbörjades.

56. Finns det någon varselperiod att ta hänsyn till gentemot medarbetarna eller kan man omgående korttidspermittera? Finns det t. ex. någon informationstid till medarbetaren, t. ex. 14 dagar?

Svar: Nej, korttidspermitteringen gäller på en gång om ni inte kommit överens om annat. Det är bra att informera de anställda i ett så tidigt skede som möjligt. Förläggningen av arbetstiden ska ni komma överens om i den lokala överenskommelsen.

LOKALT AVTAL – GENERELLA FRÅGOR

57. Hur ska lokal förhandling ske, rent praktiskt? Måste man vara överens om varje person och grupp?

Svar: I den lokala överenskommelsen ska det finnas en företeckning över vilka personer, organisatoriska enheter eller funktioner som ska omfattas av korttidspermitteringen. TGA har tagit fram en mall för det lokala förhandlingsprotokollet. Använd gärna den mallen för att inte missa någon del.

58. Kan man göra en generell överenskommelse/ramavtal med facken och "avropa" korttidsarbete/korttidspermittering?

Svar: Nej, det kan vi inte se fungera i dagsläget. Ni behöver uppge vilka som ska omfattas av korttidspermitteringen i den lokala överenskommelsen. Vid förändringar så behöver ny överenskommelse ingås.

59. Ska det tecknas olika avtal för olika delar av verksamheten om vi vill lägga den anställa på olika nivåer, även om det är samma avtalsområde?

Svar: Ni kan korttidspermittera på olika nivåer för anställda inom samma avtalsområde. Men ni bör ingå ett lokalt avtal inom respektive nivå om ni avser att tillämpa olika nivåer inom företaget.

60. Hur bakdaterar man till 16 mars? Måste man korttidspermittera redan nu och hoppas på att man får stödet beviljat vid ansökan den 7 april?

Svar: Ni kan söka för period med start ifrån det datum då ni ingått lokal överenskommelse. Detta datum kan vara tidigare än den 7 april, dock tidigast den 16 mars. Det är alltså det datum för ingående av lokal överenskommelse som blir gällande retroaktivt.

61. Kan man förhandla om olika grupper av arbetstagare vid olika tillfällen?

Svar: Ja det kan ni. Dock räknas gränsen om att korttidspermittering får tillämpas i max 6+3 månader ifrån det datum den första lokala överenskommelsen ingick.

62. Kan man förhandla lokalt om olika nivåer av korttidspermission för arbetare respektive tjänstemän?

Svar: Ja det är möjligt. Nivåerna ska framgå i respektive lokala överenskommelse.

63. På vårt företag har vi en anställd ingenjör (medlem i Sveriges Ingenjörer). Behöver lokal förhandling göras för endast en person eller räcker ett avtal mellan arbetsgivaren och den anställde?

Svar: Ni behöver träffa en lokal överenskommelse med Sveriges Ingenjörer innan ni kan korttidspermittera arbetstagaren.

LOKALT AVTAL – ARBETSTIDSMINSKNING I TRE FASTA STEG

64. Hur fungerar det med arbetstidsminskning och löneminskning? Ska den anställde gå ner i lön också ifall denne blir permitterad?

Svar: Ja, den anställdas lön kommer att påverkas. Permitteringsreglerna är uppdelade i tre olika nivåer:

1. Minskad arbetstid med 20 procent med en minskad lön med 4 procent
2. Minskad arbetstid med 40 procent med en minskad lön med 6 procent
3. Minskad arbetstid med 60 procent med en minskad lön med 7,5 procent

- 65. Vad gäller om man vill minska tiden med 22,5 eller 50 procent?**
Svar: Inom ramen för korttidspermittering går det inte att minska arbetstiden med dessa nivåer. Korttidspermittering innebär en möjlighet att minska arbetstiden med 20 procent, 40 procent eller 60 procent.
- 66. Måste man permittera X antal anställda om man har kollektivavtal?**
Svar: Nej, det finns varken ett golv eller ett tak i antalet arbetstagare som kan korttidspermitteras.
- 67. Kan man helt arbetsbefria t. ex 60 procent av personalstyrkan på 100 procent, så att 40 procent av bemanningen är på plats och arbetar 100 procent?**
Svar: Nej, inom ramen för reglerna om korttidspermittering ges en möjlighet till en minskad arbetstid om 20 procent, 40 procent eller 60 procent för respektive arbetstagare.
- 68. Måste alla anställda gå ner i arbetstid på samma nivå, eller kan det variera efter företagets behov?**
Svar: Ni kan anpassa olika nivåer på olika funktioner eller arbetstagare utifrån vad som passar verksamheten bäst. Ni behöver ingå en lokal överenskommelse för respektive nivå.
- 69. Kan man permittera olika i olika perioder? T. ex. 60 procent period 1, noll procent period två och 40 procent period tre?**
Svar: Ja ni har en möjlighet att ändra nivå om förutsättningarna skulle förändras. Då påkallar ni ny lokal förhandling och tecknar en ny överenskommelse. Detta skulle kunna innebära att ni under en period om 6 månader tillämpar olika nivåer under perioden beroende på hur behovet ser ut. Viktigt dock att arbetet över den period ni avtalat om summerar till procentsatsen för det steg som ni kommit överens om (dvs 20, 40 eller 60 procent)
- 70. Kan vi ändra graden av permittering under perioden? Dvs om man ansöker om arbetstidsminskning på 20 procent som sedan visar sig behöva justeras till en minskning på 60 procent då situationen förändras?**
Svar: Ja, det är möjligt efter ny lokal överenskommelse.
- 71. En säljare som brukar vara ute "i fält" men nu inte har några arbetsuppgifter, kan denne korttidspermitteras även om produktionen ännu går helt?**
Svar: Om de grundläggande villkoren är uppfyllda och ni har ingått en lokal överenskommelse med facket, kan en specifik del av verksamheten korttidspermitteras. I detta fall bör ni analysera om det råder allvarliga ekonomiska svårigheter.

Grundläggande villkor som ska vara uppfyllda:

- f) Tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter
- g) Orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll
- h) De ekonomiska svårigheterna hade inte rimligen kunnat förutses eller undvikas
- i) Arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft
- j) Begränsning vid obestånd mm.

Läs mer om de grundläggande villkoren i svaret på frågan *Vilka är villkoren för att beviljas stöd?*.

72. Kan man välja fritt vem eller vilka som ska permitteras om det finns flera medarbetare i samma funktion/roll om man inte vill/kan permittera alla?

Svar: Ni ska komma överens om antalet arbetstagare och vilka som ska korttidspermitteras i en lokal överenskommelse. Det innebär att lokala parter är fria att bestämma vilka arbetstagare och/eller vilka funktioner som ska permitteras.

73. Kan man träffa lokalt avtal där medarbetarna själva väljer vilken arbetstidsförkortning som önskas?

Svar: Det ska framgå i den lokala överenskommelsen vilken nivå som gäller. Givetvis kan ni föra dialog med arbetstagarna innan ni träffar en sådan överenskommelse.

74. Kan vi välja vilka som ska permitteras, eller ska permittering ske enligt turordning?

Svar: Det finns ingen koppling till LAS regler om turordning. Ni ska komma överens med facket i den lokala överenskommelsen om vilka anställda som omfattas. I den diskussionen kan frågan givetvis uppkomma men utgå ifrån hur verksamheten just nu bedrivs mest effektivt.

LOKALT AVTAL – FÖRLÄGGNING AV KORTTIDSPERMITTERING

75. Kan man välja att permittera personer t. ex. 2 av 5 dagar per vecka istället för del av dag?

Svar: Ja, förläggningen av arbetstiden är flexibel. Så länge arbetstidsminskningen över hela perioden summerar till procentsatsen för det steg som ni lokalt kommit överens om (dvs 20, 40 eller 60 procent) är ni fria att lokalt komma överens om hur arbetet ska förläggas under den ansökta perioden.

76. Hur kan man hantera kontinuerlig skiftgång, vi tänker oss att stanna 10 dagar i sträck eftersom vi är en industri med lång igångkörnings- och avkörningstid Om man går på alternativet att arbetstagaren ska jobba 40 procent. Kan då arbetstagaren jobba 8 dagar i sträck och sedan vara "ledig" 12 dagar" i rad?

Svar: Ja det kan ni göra. Förläggningen av arbetstiden är flexibel. Så länge arbetstidsminskningen över hela perioden summerar till procentsatsen för det steg som ni lokalt kommit överens om (dvs 20, 40 eller 60 procent) är ni fria att lokalt komma överens om hur arbetet ska förläggas under den ansökta perioden. Oavsett hur ni lokala parterna har förlagt arbetet, ska utbetalning av lön och andra ersättningar göras som om arbetet hade förlagts jämnt under aktuell löneperiod.

77. Om någon arbetar 60 procent - är det 60 procent per dag, över en vecka, över en månad - eller längre?

Svar: Arbetets mängd gäller per ansökt period. Arbetet behöver inte förläggas på samma sätt från dag till dag, vecka till vecka eller månad till månad, utan kan fritt variera under hela perioden så länge som arbetet över hela perioden summerar till i detta fall 60 procent. Oavsett hur ni lokala parterna har förlagt arbetet, ska utbetalning av lön och andra ersättningar göras som om arbetet hade förlagts jämnt under aktuell löneperiod.

DELTIDSANSTÄLLD PERSONAL

- 78. Om man har personal som jobbar deltid nu och om man går ner 40 procent i arbetstid, räknar man 40 procent på deltiden i arbete eller 40 procent på heltid?**

Svar: Stödet gäller för en minskning av arbetstiden på 20, 40 eller 60 procent. Detta oavsett vilken tjänstgöringsgrad arbetstagaren har. Heltidsanställda såväl som deltidanställda omfattas. Därav så ska ni utgå ifrån den faktiska arbetstiden.

LOKALT AVTAL – UTBILDNING UNDER KORTTIDSPERMITTERING

- 79. Vad menas med skrivningen i centrala avtalet att "överväga utbildning"?**

Svar: Av de centrala kollektivavtalen framgår att lokala parter ska överväga om det är möjligt att träffa överenskommelse om utbildning för de anställda som omfattas av permitteringen. Det kan vara en företagsintern eller extern utbildning. De arbetstagare som omfattas av korttidspermittering är då skyldiga att delta i utbildningen även då denne är arbetsbefriad.

Om överenskommelse inte träffas och arbetsgivaren ändå anordnar utbildning är det frivilligt för arbetstagaren att delta om utbildningen är förlagd på arbetsbefriad tid.

Att delta i utbildning klassas inte som arbetad tid och arbetsgivaren får inte ge mer betalt till den anställde som omfattas av stödet.

- 80. Hur är resonemanget gällande utbildning med tanke på att riktlinjerna är att vi ska begränsa interaktion i grupper? Bara webbutbildning?**

Svar: De centrala parterna har ej klassat vilka typer av utbildningar som är aktuella. Det är upp till lokala parter att komma överens om typ av utbildning och i vilken form, såsom företagsintern eller extern. Avtalet är inte framtagen för att bara täcka specifikt en pandemi utan det kan vara andra typer av kriser som också täcks in där fysiska utbildningar lämpar sig väl. I detta läge kan en webbutbildning vara att föredra.

UPPSÄGNINGAR OCH SAMTIDIG KORTTIDSPERMITTERING

- 81. Kan man få stöd och samtidigt varsla respektive säga upp personal?**

Svar: Ni kan samtidigt varsla till Arbetsförmedlingen. De anställda kan omfattas av stödet under varseltid. Arbetstagare som är under uppsägningstid kan omfattas av korttidspermitteringen. Arbetsgivaren får i så fall betala ordinarie lön till arbetstagaren men får stöd i relation till minskningen.

- 82. När man sagt upp personal, kan man använda korttidspermittering på personal som inte sagts upp?**

Svar: Ja, det kan ni göra.

83. Om personen säger upp sig under pågående korttidspermittering, vilken uppsägningstid gäller då? Det som står i anställningsavtalet eller 7 dagar?

Svar: Den sedvanliga uppsägningstiden enligt kollektivavtalet eller anställningsavtalet är gällande. (Sju dagar gäller som uppsägningstid för det lokala avtalet om korttidspermittering, om lokala parter inte kommer överens om en längre uppsägningstid av avtalet.)

84. Kan anställda som är under uppsägningstid omfattas?

Svar: Arbetstagare som är under uppsägningstid kan omfattas av korttidspermitteringen. Arbetsgivaren får i så fall betala ordinarie lön till arbetstagaren men får stöd i relation till minskningen.

KORTTIDSPERMITTERING OCH ARBETSBEFRIELSE

85. Om man har korttidspermittering på 60 procent. Kan man då arbetsbefria på resterande 40 procent utan att förlora stödet?

Svar: Vi har varit i kontakt med Tillväxtverket. Reglerna är ju inte helt på plats än. En preliminär bedömning från handläggare där är att de inte kommer att kunna kontrollera det.

Det är troligen upp till arbetsgivaren att permittera med stöd på 60 procent och sedan komma överens med arbetstagaren om att arbetsbefria denne på de resterande 40 procenten. Men subventionen blir bara på de 60 procenten. Vi får återkomma med tydligare besked så snart reglerna har tydliggjorts.

86. Har vi möjlighet att permittera 100 procent?

Svar: Nej. Reglerna om korttidspermittering gäller arbetstidsförkortning om 20, 40 eller 60 procent.

3 LEDIGHETER, FRÅNVARO, SEMESTER MM

LEDIGHET, FRÅNVARO MM UNDER KORTTIDSPERMITTERING

87. Hur gör man med sjukfrånvaro under permitteringen. Räknas det på den nya arbetstiden tex 40 procent arbete eller den ordinarie?

Svar: Arbetsgivaren betalar sjuklön på den inkomst om utbetalas under korttidsarbetet, dvs om en anställd är korttidspermitterad med 40% utgår lön för 94%, det är denna månadslön samt andra ersättningar tex ob, ni ska beräkna sjuklön på. Karensavdrag görs på sedvanligt vis utifrån den lägre tjänstgöringsgraden lokala parter enats om i överenskommelsen.

88. Hur påverkas permitteringen om den anställda är frånvarande som tex vård av barn?

Svar: Frånvaro för VAB ersätts av försäkringskassan, det innebär att ni som arbetsgivare gör löneavdrag enligt gällande regler som vanligt och ingen lön utbetalas till den anställde för den perioden som VAB pågår.

SEMESTER OCH KORTTIDSPERMITTERING

89. Hur påverkas semester av korttidsarbete?

Svar: Semester och semesterintjänande ska inte påverkas av korttidspermittering. Frånvaron är sålunda att betrakta som en semesterlönegrundande frånvaro och samma arbetstagare kan inte ha semester samtidigt som denne är korttidspermitterad.

90. Hur kan vi hantera semesterförläggning med anledning av Coronapandemin?

Svar: Som huvudregel förläggs huvudsemesteren i överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen eller den enskilde individen. Om överenskommelse inte träffas om förläggningen kan arbetsgivaren förlägga och ledigheten ensidigt och med två månaders varsel underrätta arbetstagaren. Om det finns särskilda skäl kan en månads underrättelse tillämpas. Obetalda semesterdagar eller sparade semesterdagar kan endast förläggas i överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Huvudsemesteren ska om avtal inte träffats om annat förläggas med fyra veckor under juni till augusti. Om det finns särskilda skäl kan semesteren förläggas till annan tid. Ovan underrättelsetider tillämpas även på huvudsemesterperioden.

Observera att arbetstagare har rätt att avstå från obetalda semesterdagar om ledigheten sammanfaller med permittering om den är beviljad och utlagd innan överenskommelse träffades om permittering.

Redan beviljad semester kan inte upphävas ensidigt.

91. Kan arbetstagaren ta ut semesterledighet under korttidspermitteringen?

Svar: Arbetstagare kan inte ha semester samtidigt som denne är korttidspermitterad. Om semesterledighet förläggs under period av korttidspermitteringen ges inget stöd för denna period. Semesterlönen kan alltså inte ligga till grund för stödet om korttidspermittering. Semesterledigheten ska då förläggas på sedvanligt vis och intjänad semesterlön ska utges i samband med ledigheten.

Intjänande av semester påverkas inte av att den anställde är korttidspermitterad. Dvs korttidspermissionen räknas som arbetad tid ur semesterhänsyn.

92. Hur fungerar det när semesteren kommer mitt under en period, dvs ska semesteren förläggas och semesterlön betalas ut som vanligt under den normala semesterperioden eller får företaget någon kompensation under semesteren också?

Svar: Semesterledigheten och korttidspermittering går ej att kombinera. Om ni förlägger semesterledighet omfattas inte den tiden av korttidspermitteringen. Det innebär att permitteringen upphör och ni förlägger semesterledighet sedvanligt. Intjänad semesterlön ska utges i samband med semesterledighet.

93. Kan beviljad semester dras tillbaka på grund av situationen?

Svar: En beviljad semester har bindande verkan och om den återkallas kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. I rådande situation så rekommenderar vi er att ta en diskussion med de som är berörda av att ni behöver återkalla semester och se om ni kan komma överens om att ändra redan beviljad semester.

94. **Tjänar personen fortfarande in 100 procent semester men tiden går ned till 20, 40 eller 60 procent? Eller är det semester enligt denna procent som gäller?**

Svar: Semesterintjänade påverkas inte av att personen tillfälligtvis har varit permitterad.

95. **Skulle det vara fördelaktigt att flytta på huvudsemestern och vad blir följderna?**

Svar: I semesterlagen 12 § anges det att om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni - augusti.

Det går att med en lokal överenskommelse komma överens med de fackliga organisationerna om att förlägga semesterledighet vid annan tidpunkt. Det går också att komma överens med den enskilda arbetstagaren om att semesterledigheten ska förläggas till annan tidpunkt.

I 12 § anges också att även utan stöd av avtal får en sådan period förläggas till annan tid när särskilda skäl föranleder det.

Särskilda skäl kan vara att ifall säkerheten på en arbetsplats inte garanteras vid semesterförläggningen så kan det finns särskilda skäl att flytta på huvudsemestern. Det skulle exempelvis kunna innebära att hög sjukfrånvaro i kombination av semesterledighet utgör att företaget inte kan garantera säkerheten på arbetsplatsen. Det finns uttalanden om driftekonomiska eller liknande skäl skulle kunna uppnå särskilda skäl. Detta finns dock inte prövat.

4 FRÅGOR KRING LÖN

LÖNEFRÅGOR, BERÄKNING LÖN MM.

1. Vad innebär "ordinarie lön"?

Lön som underlag för beräkning av stöd

Svar: Den lön som utgör underlag till stöd är definierat som "regelmässigt utgående kontant lön". Den omfattar alltså normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in om den anställde inte deltagit i korttidsarbete. Även rörlig resultatlön som utbetalas månadsvis torde kunna innefattas i definitionen, men någon mer utförlig information finns inte idag. Detta är troligen något som kommer att klarna när regeringen har beslutat om vad som ska gälla för ansökan och Tillväxtverket ytterligare förklarar detaljerna. Det är fortfarande föremål för diskussion. Reglerna ska vara på plats den 7 april.

Den lönenivå som ligger till grund för stödet kommer att vara den kontanta lön som utgått under den så kallade jämförelsemånaden, dvs den kalendermånad som infaller tre månader före den månad som Tillväxtverket tar beslut om stödet (i det fall stödet beslutas under april månad, kommer beräkningen att göras utifrån den löne- och ersättningsnivå som varit gällande under januari). Praktiskt innebär det att löneökningar och höjda ersättningar som har verkställts efter jämförelsemånaden inte kommer att ingå i det underlag som stödet beräknas på.

För beräkning av stödet gäller därutöver ett lönetak på 44 000 kr, vilket innebär att de lönedelar som överstiger taket inte kommer att ge något stöd. Arbetsgivaren får alltså i dessa fall själv stå för den överskjutande delen.

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

Stödet omfattar inte nyanställda, utan endast anställda som var avlönade 3 månader före Tillväxtverkets godkännande.

Lön som utbetalas till den anställde under korttidsarbetet.

Svar: Enligt de centrala kollektivavtal avseende korttidsarbete ska månadslönen minskas med 4%, 6% alternativt 7,5% beroende på hur stor del av arbetstiden som minskas. Den lön som minskningen ska utgå från är den aktuella månadslönen samt övriga ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete, och som skulle ha utbetalats om inte korttidsarbete genomförts under den aktuella perioden.

Den omfattar alltså normalt förekommande ersättningar för obekväm arbetstid och skifttillägg, samt eventuell rörlig lön/ackord som betalas per månad. Ersättning för övertidsarbete ska inte räknas in.

Om korttidspermittering genomförs på ett ordinarie två- eller treskiftsarbete ska utgående kontant lön alltså betalas utifrån de arbetstider som skulle ha gällt om inte korttidsarbete genomförts, dvs inklusive den ob-ersättning och eventuellt skiftformstillägg som skulle utgått enligt ordinarie arbetsschema.

Lämpligen genomförs sänkning av ersättningar på två sätt parallellt. Dels genom ett procentuellt avdrag av den aktuella fasta månadslönen under den aktuella perioden. Dels genom att summan av det tillägg som skulle ha utgått för den schemalagda ordinarie arbetstiden under perioden minskas på motsvarande sätt och den kvarvarande summan fördelas jämnt över de löneutbetalningar som kommer att göras under avtalsperioden.

Tänk på att i det fall månadslönen utbetalas för innevarande månad och tillägg regleras efterföljande månad kan reduceringen av rörliga ersättningar behöva hanteras på samma sätt, dvs med en månads eftersläpning. Någon reducering av de tillägg som utbetalas under den första månaden av korttidsarbete och som avser ersättningar som intjänats under föregående månad får inte göras.

2. Hur är det med rörliga lönedelar – t. ex. provision, ska den tas med?

Svar: Rörlig resultatlön som utbetalas månadsvis torde kunna innefattas i definitionen, men någon mer utförlig information finns inte idag. Detta är troligen något som kommer att klarna när regeringen har beslutat om vad som ska gälla för ansökan och Tillväxtverket ytterligare förklarar detaljerna. Det är fortfarande föremål för diskussion. Reglerna ska vara på plats den 7 april.

3. Hur regleras arbetstagarens minskning av lönen? Hur ska man beräkna lön om den anställde har neddragning av arbetstid med 20 procent under 2 veckor och 40 procent under två veckor?

Svar: Lörens reducering beräknas utifrån den totala minskningen av arbetstiden under

avtalsperioden och ska sedan fördelas ut jämt över avtalsperioden. Den faktiska arbetstiden behövs för rapportering till Tillväxtverket.

4. **Vem står för lönedelar över 44.000?**

Svar: Eftersom stödet endast täcker upp för lönedelar upp till 44 000 kr så innebär det att den anställde står för 4, 6 alt 7,5 procent av de lönedelar som överstiger 44 000 och arbetsgivaren står för resterande.

AVDRAG I KOLLEKTIVAVTALET - LÖNEFRÅGOR

1. **Vilket avdrag ska man göra för att hantera löneminskningen?**

Svar: Enligt de centrala kollektivavtal avseende korttidsarbete ska månadslönen minskas med 4%, 6% alternativt 7,5% beroende på hur stor del av arbetstiden som minskas. Den lön som minskningen ska utgå från är den aktuella månadslönen samt övriga ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete, och som skulle ha utbetalats om inte korttidsarbete genomförts under den aktuella perioden.

Den omfattar alltså normalt förekommande ersättningar för obekväm arbetstid och skifttillägg, samt eventuell rörlig lön/ackord som betalas per månad. Ersättning för overtidsarbete ska inte räknas in.

Om korttidspermittering genomförs på ett ordinarie två- eller treskiftsarbete ska utgående kontant lön alltså betalas utifrån de arbetstider som skulle ha gällt om inte korttidsarbete genomförts, dvs inklusive den ob-ersättning och eventuellt skiftformstillägg som skulle utgått enligt ordinarie arbetschema.

Lämpligen genomförs sänkning på två sätt parallellt

Dels genom ett procentuellt avdrag av den aktuella fasta månadslönen under den aktuella perioden. Dels genom att summan av det tillägg som skulle ha utgått för den schemalagda ordinarie arbetstiden under perioden minskas på motsvarande sätt och den kvarvarande summan fördelas jämt över de löneutbetalningar som kommer att göras under avtalsperioden.

Tänk på att i det fall månadslönen utbetalas för innevarande månad och tillägg regleras efterföljande månad kan reduceringen av rörliga ersättningar behöva hanteras på samma sätt, dvs med en månads eftersläpning. Någon reducering av de tillägg som utbetalas under den första månaden av korttidsarbete och som avser ersättningar som intjänats under föregående månad får inte göras.

2. **Hur förhåller sig stödet till preliminär löneutbetalning? Avdrag kan ju göras att lönen justeras månaden efter? Görs det procentuella avdraget i förhållande till preliminära utbetalningen eller det slutliga resultatet månaden efter?**

Svar: Avdrag och reducerande tillägg görs i förhållande till den avtalade perioden i sin helhet, detta eftersom lönen ska utgå jämnt under perioden. Om månadslönen gäller innevarande månad och tillägg regleras månaden efter får även perioden med korttidsarbete hanteras med samma förskjutning. På så sätt att tillägget under den första

månaden av korttidsarbete inte reduceras eftersom dessa avser ersättning för tid som arbetats föregående månad, och den reducerade ersättningen för tillägg under korttidsarbetets sista månad regleras månaden efter det att korttidsarbetet upphört.

INTJÄNANDE TILL TJÄNSTEPENSION

3. Hur blir det med pensionsbetalningar, betalar vi in som om de arbetar 100 procent?

Svar: Detta hanteras olika beroende på vilken pensionsplan arbetstagaren omfattas av.

Arbetare

Den pensionsmedförande lönen ska motsvara kontant utbetald bruttolön. Det innebär att arbetsgivaren rapporterar in den lön som motsvara 96, 94 eller 92,5 procent beroende på vilken arbetstidsminskning ni kommit överens om.

Tjänstemän ITP 1

Den pensionsmedförande lönen ska motsvara kontant utbetald bruttolön. Det innebär att arbetsgivaren rapporterar in den lön som motsvara 96, 94 eller 92,5 procent beroende på vilken arbetstidsminskning ni kommit överens om.

Tjänstemän ITP 2

Eftersom ITP 2 är ett förmånsbaserat system så kommer korttidsarbetet påverka pensionsintjänandet på ett annat sätt än för tjänstemän som omfattas av ITP 1.

Vi hänvisar därför till Finfa – Svenska Näringslivs försäkringsinformation för arbetsgivare för närmare information angående tjänstemän som omfattas av ITP 2.

<https://www.finfa.se/kollektivavtalad-forsakring/Nyhetsrum/Nyheter/2020/3/lonerapportering-korttidsarbete/>

4. Tjänstemän som omfattas av ITP2 och som fyller 65 år

Svar: Tjänstemän som omfattas av ITP2 och som fyller 65 år under den period korttidspermittering pågår, bör inte delta i korttidspermittering.

Om tjänstemannen ändå ingår i korttidspermittering ska denne lyftas ur senast vid utgången av den kalendermånad som ligger två månader före 65-årsdagen. Exempel: Om tjänstemannen fyller 65 år den 15 augusti, ska denne lyftas ur senast den 30 juni. Anledningen är att pensionen baseras på den lön som utgår i juli. Om tjänstemannen omfattas av korttidspermittering i juli kommer pensionen att påverkas negativt. Pensionstidpunkten är nämligen 1 augusti.

Om det ändå skulle bli fel, så kan arbetsgivaren rätta till detta i efterhand genom att kontakta Collectum och betala in mellanskillnaden.

5 FRÅGOR UTAN KATEGORIINDELNING

96. Grundas ersättning från A-kassan på löneinsparningen eller ordinarie lön?

Svar: Den som blir arbetslös efter avslutad tid med korttidsarbete kan få sin a-kassa grundad på den lön och arbetstid som förelåg innan minskningen.

97. Vad gäller för SGI? Kommer den att sänkas?

Svar: Vid korttidspermittering med statligt stöd så behåller arbetstagaren den sjukpenninggrundande inkomst (SGI) som denne hade innan denne gick ner i tid.

98. Om arbetsgivaren säger upp anställd som nyligen varit med i korttidspermittering, ska arbetsgivaren betala tillbaka löneinsparningen om 4, 6 eller 7,5 procent till den anställde?

Svar: Nej, arbetsgivaren behöver inte betala tillbaka något till arbetstagaren.
